

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI NA ÚŘADĚ
PRÁCE ČR, KONTAKTNÍ PRACOVISTĚ OLOMOUC

MEDIATION OF EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT BENEFIT AT THE LABOUR
OFFICE OF THE CZECH REPUBLIC, THE CONTACT OFFICE OLOMOUC

STUDENT: Bc. Markéta Koksová

VEDOUCÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

OSTRAVA 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Markéta Koksová**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: Zprostředkování zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti na Úřadu práce ČR, kontaktní pracoviště Olomouc
Mediation of Employment and Unemployment Benefit at the Labour Office of the Czech Republic, the Contact Office Olomouc

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Vymezení pojmů a právní úpravy zprostředkování zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti
 3. Analýza zprostředkování zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti pro města Přerov a Olomouc
 4. Vyhodnocení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7263533-7.
NĚŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: [právní stav k 1. 1. 2013]*. Praha: Grada, 2013. 240 s. ISBN 978-80-247-4629-6.
STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

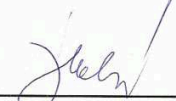
Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 25.04.2014



JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry





prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně a všechny použité zdroje informací a literaturu jsem uvedla.

V Ostravě dne 18. dubna 2014



Bc. Markéta Koksová

Obsah

1. ÚVOD.....	6
2. VYMEZENÍ POJMŮ A PRÁVNÍ ÚPRAVY ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ A PODPORY V NEZAMĚŠTNANOSTI.....	8
2.1 Zprostředkování zaměstnání	14
2.1.1 Obecná ustanovení.....	14
2.1.2 Zprostředkování zaměstnání úřady práce	16
2.2 Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.....	23
2.2.1 Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci	28
3. ANALÝZA ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ A PODPORY V NEZAMĚŠTNANOSTI PRO MĚSTA PŘEROV A OLOMOUC	35
3.1 Charakteristika měst Přerov a Olomouc.....	35
3.1.1 Přerov.....	35
3.1.2 Olomouc	36
3.2 Nezaměstnanost.....	37
3.2.1 Nezaměstnanost v okresech Olomouc a Přerov	37
3.3 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa.....	40
3.3.1 Vzdělání a volná pracovní místa	40
3.3.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku	42
3.3.3 Délka evidence uchazečů o zaměstnání.....	45
3.4 Podpora v nezaměstnanosti pro vybraná města.....	46
3.5 Metodika sběru dat za účelem získání a zpracování výsledků dotazníkového šetření...	47
3.5.1 Dotazník.....	48
3.5.2 Sběr dat	48
3.5.3 Problémy výzkumu	48
3.5.4 Analýza shromážděných dat	49
4. VYHODNOCENÍ.....	61
4.1 Vyhodnocení nezaměstnanosti.....	61
4.2 Vyhodnocení uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst	61
4.3 Vyhodnocení podpory v nezaměstnanosti.....	62
4.4 Vyhodnocení dotazníku.....	62

5. ZÁVĚR.....	64
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	65
SEZNAM ZKRATEK	67
SEZNAM PŘÍLOH.....	69
Příloha č. 1: Dotazník	69
Příloha č. 2: Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání	69
Příloha č. 3: Žádost o zprostředkování zaměstnání – platná od 1. 1. 2014	69
Příloha č. 4: Žádost o podporu v nezaměstnanosti	69

1. ÚVOD

Bez práce se dnes může ocitnout každý z nás. Důvodů je nespočet. Někdo přijde o práci z vlastního rozhodnutí, nástupem na mateřskou dovolenou, z důvodu sezónních prací nebo nemoci, péčí o dítě, ale také může nastat i taková situace, kdy člověk dostane výpověď, dochází ke snižování stavu míst na pracovišti, ruší se místo nebo firma. Práce je nedostatek a vzniká nezaměstnanost.

Nezaměstnanost je pojem, který v České republice je znám každému a to kvůli tomu, že nezaměstnaných je stále víc, každým měsícem se na Úřad práce ČR dostaví noví zájemci, uchazeči o zaměstnání. Z důvodu nezaměstnanosti stále více mladých lidí studuje vysokou školu nejen kvůli případným lepším, budoucím vyhlídkám, ale i kvůli možnosti oddálit si co nejvíce je to možné nástup do zaměstnání. Největší problém najít si práci mají mladí lidé, kteří dosáhli úspěšného ukončení studia, protože jim chybí praxe nejen v oboru. Jsou nabití teorií, ale praktičnost nikde nenabrali. Hned další skupinou, která má problém zařadit se mezi pracující je věková skupina od čtyřiceti let a výš. Dochází ke skryté diskriminaci a tito lidé jsou v dnešní době označováni za staré. Nevýhodné pro zaměstnavatele je i zaměstnat matky, které se starají o malé děti, respektive děti do patnácti let.

Tématem diplomové práce je zprostředkování zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti na Úřadě práce ČR, kontaktní pracoviště Olomouc. Snahou bylo přiblížit tento ne příliš řešený problém, nastínit na co má nezaměstnaný nárok, jaké má možnosti a jaké jsou šance a podmínky získat podporu v nezaměstnanosti.

Cílem diplomové práce je vytyčit úpravu o zprostředkování zaměstnání a podpoře v nezaměstnanosti, podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti a následně porovnat města Olomouc a Přerov jak si stojí v počtu nezaměstnaných lidí, jaká je výše jejich podpory v nezaměstnanosti, zda je pro ně smyslem hledat si práci a tento přístup změnit tak, aby to smysl

mělo. Na základě získaných informací je dospět k výsledkům a zhodnotit tyto výsledky získaných Úřadem práce ČR a dotazníkovým šetřením.

Teoretická část diplomové práce vymezuje pojmy a právní úpravu zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti. Zprostředkování zaměstnání je rozděleno na dvě podkapitoly obecná ustanovení a zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR. Kapitola podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci řeší výši podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Kapitoly objasňují pojmy, které se k tématu vztahují.

Praktická část diplomové práce analyzuje zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti pro města Olomouc a Přerov. Popisuje charakteristiky měst Olomouc a Přerov, největší zaměstnavatele v různých oblastech, nezaměstnanost, uchazeče o zaměstnání a volná pracovní místa, jejich vzdělání, věk, délku evidence, výši podpory v nezaměstnanosti pro zmíněná města. V diplomové práci je analyzován i dotazník, jehož šetření probíhalo v prostorách Úřadu práce ČR, krajské pobočce Olomouc, kontaktního pracoviště Olomouc a Přerov.

Metody, které budou ke zpracování diplomové práce použity, jsou analýza, syntéza, indukce, dedukce a sběr dat. Metoda analýzy je využita při porovnávání nezaměstnaných, uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst dle měst Olomouc a Přerov. Metoda syntézy bude využita shromažďováním informací o uchazečích o zaměstnání vedených na Úřadě práce ČR. Metoda indukce a dedukce bude použita při odvození závěrů a vyhodnocení dané problematiky. Metoda sběru dat bude využita při hledání literatury z knižních publikací, zákonů nebo z internetu vztahující se k tématu a také bude využita formou dotazníkového šetření.

2. VYMEZENÍ POJMŮ A PRÁVNÍ ÚPRAVY ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost a její důsledky

V závislosti na vzestupu hromadné nezaměstnanosti byly zjištěny různé důsledky, a to zvýšení kriminality, nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu, zvýšení počtu pacientů přijatých do psychiatrických klinik, nárůst psychosomatických onemocnění a zhoršení psychických poruch.

U jedince vede ztráta práce k poklesu sebedůvěry, ke snížení pocitu vlastní hodnoty, k poklesu důvěry vůči ostatním, k depresi, k apatii jako poslednímu stupni psychického strádání dlouhodobě nezaměstnaných, který je spojen s pocitem ztráty vlastní hodnoty a s beznadějí, k nárůstu sociální izolace a k obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce.

U rodinných příslušníků dochází k nárůstu konfliktů v rodině v důsledku odchodu člena rodiny z pracovního života, u dětí nezaměstnaných rodičů nárůst vývojových poruch, slabé výkony ve škole a zhoršení prospěchu a problémy ve vztazích v rodině.

U zaměstnaných vede zkušenost s masovou nezaměstnaností a s tím spojený strach z propouštění k zesílení tlaku na výkon, zvýšení konkurenčního tlaku, což může způsobit ztrátu solidarity zaměstnanců podniku a omezení oprávněných odchodů na nemocenskou.¹

Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání

Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání je vyjádřena v Listině základních práv a svobod, v čl. 26 odst. 1 a 3. Vyjadřuje právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností a na získávání prostředků pro uspokojení svých životních potřeb. Zákonné záruky pracovního práva jsou upraveny v zákoně o zaměstnanosti. Garantem práva je stát.

S právem na práci úzce souvisí i právo na svobodnou volbu povolání. Řada povolání vyžaduje pro svůj výkon dosažení určité kvalifikace. Ovšem v takovém případě se nejedná za omezení svobody volby povolání. Právo na svobodnou volbu povolání se rozumí tak, že každý

¹ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost.2., přepracované a aktualizované vydání.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

má možnost zvolit si určité povolání za předpokladu, že splňuje podmínky stanovené zákonem pro jeho výkon.²

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

Rovné zacházení s osobami, které uplatňují právo na zaměstnání, jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat. Při uplatňování práva je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, rodu, jazyka, zdravotního stavu, sociálního původu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství je považována za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se též považuje jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení, pokud to plyne z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním. Požadavek musí být přiměřený a oprávněný.

Za diskriminaci nelze považovat opatření stanovená zákonem zvýhodňující některé skupiny.

Diskriminace může být chápána přímo i nepřímo. Přímá diskriminace je jednání, kdy dle diskriminačních znaků je s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Přímé diskriminace se dopouští uživatel, který nevytvoří stejné podmínky a neposkytne stejná plnění zaměstnancům agentury jako svým vlastním. Nepřímá diskriminace je jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, postup nebo rozlišování znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací je z důvodu zdravotního stavu i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, postup nebo rozlišování jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou nezbytné a přiměřené, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je

² GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 304 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z rozhodnutí nebo rozlišování či postupu.

Diskriminace zjištěná úřadem práce v rámci kontrolní činnosti může mít za důsledek uložení pokuty. Pokud se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle zákona o zaměstnanosti nebo podle zákoníku práce, může jí být uložena pokuta až do výše 1 milionu korun.

Právnícké osobě za správní delikt může úřad práce uložit pokutu do výše 1 milionu korun a to při porušení diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení. Pokuta je příjmem do státního rozpočtu a vymáhá ji příslušný celní úřad.

Pokud bude úřad práce řešit stížnost na diskriminaci u zaměstnavatele, respektive podá-li občan podnět ke kontrole zaměstnavatele a úřad práce se bude tímto podnětem zabývat, je povinen o výsledku zjištění informovat stěžovatele a diskriminovaná fyzická osoba má právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke zjištěným skutečnostem.

Vymezení pojmů zákona o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti vymezuje pojmy jako identifikační údaje fyzických a právnických osob, které jsou pro potřeby zákona konkrétně dány, a není možné pro jednotlivé účely používat údaje jiné. Veškeré zjišťované údaje podléhají ochraně podle zákona o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.

Identifikačními údaji se rozumí:

- * u fyzické osoby jméno, případně jména, příjmení, rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození a jestliže nebylo rodné číslo přiděleno, bydliště,
- * u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo,
- * u fyzické osoby, která je podnikatelem, jméno nebo obchodní firma, případně jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li přiděleno,
- * u zahraniční osoby údaje uvedené v předchozích dvou bodech a umístění organizační složky v České republice.

Bydlištěm se rozumí:

- * u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,

- * u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- * u cizince, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem, ani rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky.

Cizinec, občan Evropské unie má na našem území právo pobytu, nikoliv povinnost pobytu, proto zákon připouští, že pro účel zákona o zaměstnanosti je dostačující adresa cizince, kde na území České republiky zdržuje.

Dalším pojmem jsou vážné důvody spočívající v:

- * nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 roků,
- * nezbytné osobní péči o fyzickou osobu ve 2 – 4 stupni závislosti,
- * docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dětí,
- * místě výkonu či povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- * zdravotních důvodech, a to doložených,
- * důvodech hodných zvláštního zřetele.

Vážné etnické, mravní či náboženské důvody, které mohou ovlivnit nabídku a výběr vhodného zaměstnání, jsou důležité pro posouzení zařazení uchazeče do mnoha různých forem v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Vážné důvody budou respektovány při odmítnutí zaměstnání nebo zařazení do rekvalifikace. Důvody by uchazeč měl prokázat.

Soustavná příprava na povolání je nezbytná již při zařazování do evidence uchazečů o zaměstnání. V době dálkového nebo distančního studia může být fyzická osoba zařazena do evidence uchazečů, ovšem u denního studia to není možné. Nemohla by plnit podmínky uchazeče ani nastoupit do zaměstnání. Doba přerušení studia není soustavnou přípravou na povolání a fyzická osoba může být v evidenci nebo může plnit podmínky uchazeče v době přerušeného studia a může nastoupit do zaměstnání.

Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce v oblasti zaměstnanosti

Rozdělení kompetencí se odvíjí od financování a vztahu k Evropským fondům, spolupráce s EU a mírou odpovědnosti. Ministerstvo rozhoduje o programech aktivní politiky zaměstnanosti s celostátní působností a jejich vytváření ovlivňuje.³

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, civilní službu, mzdy a odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění a zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují pomoc a pro otázky mzdové a sociální politiky.

Prostřednictvím Úřadu práce ČR, které ministerstvo řídí a ve spolupráci se sociálními partnery připravuje programy k zabezpečení optimální míry zaměstnanosti, zřizuje státní rekvalifikační střediska, uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání, hmotně podporuje zřizování společensky účelných míst a vytváření veřejně prospěšných prací.

Úřad práce ČR je správním úřadem. V čele stojí ředitel a jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem.⁴

Správní obvody úřadů práce a územní obvody okresů jsou shodné. Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je zaměstnání vykonáváno, pokud zákon nestanoví jinak. Místní příslušnost fyzických osob, jejichž zdravotní stav je posuzován, se řídí jejich bydlištěm.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří úřady práce poradní sbory, které jsou složené ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a také rozvoje lidských zdroj v příslušném správním obvodu.

Úřady práce mimo jiné zabezpečují státní politiku zaměstnanosti v jednotlivých okresech. Příslušnost je pro uchazeče dána trvalým bydlištěm k úřadům práce, ostatní příslušnost pro zaměstnavatele nebo pro cizince je dána místem výkonu práce.

Úřad práce:

³ LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7263533-7.

⁴ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Repronis, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

- * zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, spolupracuje s koordináčními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- * spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, zaměstnavateli při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- * přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ a s dalšími, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům,
- * zabezpečuje a podporuje projekty a opatření, jež souvisí s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce ve správním obvodu,
- * provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a poskytuje služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- * poskytuje poradenské a informační služby v oblasti zaměstnanosti jak fyzickým osobám, tak zaměstnavatelům,
- * zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- * poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání takových osob,
- * vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a tyto údaje předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,
- * poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání včetně důvodů vyřazení, dále údaje o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a její výši, informuje o součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- * vykonává kontrolní činnost v rozsahu dle zákona, včetně ukládání pokut,

- * poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje o zaměstnancích vyslaných k výkonu práce na území České republiky
- * a zveřejňuje v elektronické podobě písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu pro oblast aktivní politiky zaměstnanosti.⁵

2.1 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Právem každého občana je požádat o zprostředkování zaměstnání a také právo na poskytnutí dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti. Zájemci i uchazeči o zaměstnání, které úřad práce písemně požádaly o zprostředkování zaměstnání, mají právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Agentury práce nemají povinnost zprostředkovávat vhodné zaměstnání. Z hlediska trhu práce mohou pokrývat například různá krátkodobá či sezónní zaměstnání, dále zaměstnání, která pro fyzické osoby znamenají i výkon práce mimo jejich profesní kvalifikaci.⁶

2.1.1 Obecná ustanovení

Zprostředkování zaměstnání je vyhledání samotného zaměstnání pro fyzickou osobu, jež se o práci uchází či zaměstnanců pro zaměstnavatele.

Zaměstnání zprostředkovávají krajské pobočky Úřadu práce nebo agentury práce, pokud mají k této činnosti povolení. Krajské pobočky Úřadu práce i agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti i při řešení situace na trhu práce. Agentury práce vykonávají zprostředkování i na základě dohody s Úřadem práce.

Poradenství a informační činnost

Do samotné činnosti poradenství pro volbu budoucího povolání je zahrnuto řešení problémů spojených s rozvojem osobnosti fyzických osob, s pracovním zařazením, s vytvářením souladu mezi nároky a osobností vykonávané a navrhované profese s odborným výcvikem

⁵ LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7263533-7.

⁶ VOŘÍŠEK, Vladimír et al. *Právní nároky zaměstnanců. Výklad práva povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávních a souvisejících vztazích*. Praha: Eurounion, s.r.o., 2004. 320 s. ISBN 80-7317-032-9.

a rekvalifikací, výkonem, výkonností a optimalizací profesního zaměření a s vyhledáváním vhodných pracovních příležitostí.

Úkolem je nabídnout na úřadech práce bezplatné a odborné služby uchazečům a zájemcům o zaměstnání všech věkových kategorií. Pracovně-profesní poradenství nabízí možnost, aby každému jedinci bylo nabídnuto zaměstnání, které bude odpovídat jeho kvalifikaci, schopnostem, zájmům a též, aby odpovídalo požadavkům trhu práce. Je nabízeno poradenství individuální a skupinové, psychologické, sociologické, pro rizikové a problémové skupiny uchazečů o zaměstnání a speciální poradenství využívané při volbě povolání, změně pracovní neschopnosti nebo pracovní rehabilitaci.

Inzerce nabídek zaměstnání

Inzerce nabídek zaměstnání se nepovažuje za zprostředkování zaměstnání a lze ji vykonávat bez povolení ke zprostředkovatelské činnosti. Pokud je nabídka prezentována v tisku, tak vydavatel není považován za zprostředkovatele jen tím, že uveřejnil požadavek.

V elektronických médiích majitel internetového portálu není také považován za zprostředkovatele. Je ovšem nutné se zabývat tím, zda subjekt zadávající nabídku na webových stránkách je přímo zaměstnavatel, který shání pro své potřeby nové zaměstnance nebo zda se jedná o subjekt hledající zaměstnance pro potřeby někoho jiného.

Ochrana osobních údajů

Pro účely zprostředkování zaměstnání, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a statistické účely lze získávat, zpracovávat a sdělovat osobní údaje o fyzických osobách a údaje o zaměstnavatelích. Samozřejmě je důležitý souhlas osob, jichž se údaje týkají.

Osobní údaje patří ke statkům, jimž je poskytována ochrana, a to buď přímo, nebo jako složkám práva na ochranu soukromí.

2.1.2 Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Územní rozsah

V dnešní době je umožněno v rámci mezinárodního trhu práce, aby úřady práce prováděly zprostředkování nejen na území České republiky, ale i v rozsahu mezinárodním. Činnost je realizována prostřednictvím systému EURES (European Employment Services). Jedná se o informační službu veřejných služeb zaměstnanosti členských států EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Služba je určena lidem, kteří mají zájem pracovat v zahraničí a zaměstnavatelům, kteří hledají zaměstnance z jiných států. Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání do zahraničí pouze se souhlasem uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.

Způsob zabezpečení zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce

O zprostředkování zaměstnání se může zajímat fyzická osoba prostřednictvím Úřadu práce jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání vzniká při splnění podmínek nárok na dávky a ze statutu uchazeče o zaměstnání mu vyplývají další nároky. Zájemce o zaměstnání má pouze právo na zabezpečení zaměstnání a rekvalifikaci, ne však na podporu v nezaměstnanosti a na podporu při rekvalifikaci.

Všichni, kteří požadují informace o volných pracovních místech, jsou k dispozici nabídky pracovních míst na úřadech práce, informace a aktuální seznam míst jsou na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a v zemích EU lze hledat zaměstnání prostřednictvím programu EURES.

Úřad práce je povinen poučit zájemce o zaměstnání i uchazeče o zaměstnání o jejich právech a povinnostech. Zájemci o zaměstnání je poučení provedeno ústně, u uchazečů o zaměstnání kromě ústní informace slouží písemně vyhotovené poučení, které dostane při své první návštěvě, aby se seznámil s okolnostmi, za nichž může být do evidence zařazen. Poučení je uchazečem stvrzeno podpisem.

Mezi nejvýznamnější práva uchazeče o zaměstnání je právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, z titulu vedení v evidenci má nárok na podporu v nezaměstnanosti, na účast na důchodovém pojištění po dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti, nejdéle však tři

roky za dobu, po kterou byl veden v evidenci, ale podporu nepobíral, úhradu zdravotního pojištění ze strany státu po celou dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a další dávky zejména sociální potřeby.

K povinností uchazeče o zaměstnání patří sdělování údajů rozhodujících pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, poskytování součinnosti při zprostředkovávání zaměstnání a posouzení zdravotního stavu. Při neplnění povinností je uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

Vhodné zaměstnání

Odmítnutí vhodného zaměstnání je důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání včetně ztráty nároků i poskytování podpory v nezaměstnanosti. Nezájem uchazeče vstoupit do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu je chápáno jako negace jeho původního vyjádření, že chce pracovat. Vyřazení z evidence je spojeno se sankcí v podobě nemožnosti požádat o opětovné zařazení po dobu šesti měsíců. Vážné důvody bez sankce jsou uchazeči o zaměstnání povinni úřadu práce osvědčit. Zdravotní důvody rozhodující pro zprostředkování zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen oznámit a doložit předem. Pro důvody etické, mravní či náboženské je třeba důvěryhodného vysvětlení.

Za vhodné zaměstnání je považováno pouze takové, ze kterého vyplývá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Vhodným zaměstnáním je i to, které odpovídá zdravotnímu stavu fyzické osoby. Zaměstnání, které je nabízené úřadem práce nebo státem garantované musí být takové, které nezhorší a plně respektuje zdravotní stav uchazeče/zájemce o zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání vedené dlouhodobě, déle než jeden rok, může být méně výhodné zaměstnání časovým rozsahem, délkou pracovní doby, délkou trvání pracovního vztahu, než u uchazečů vedených na úřadě práce kratší dobu. Rozhodující je fakt, že k nástupu do zaměstnání vůbec dojde.

Posouzení zdravotního stavu

Je stanovena povinnost fyzické osoby informovat úřad práce o všem, co souvisí s jejich zdravotním omezením, které ovlivňuje zprostředkování vhodného zaměstnání. Dále je povinnost sdělit a doložit, že se jedná o osobu se zdravotním postižením. Povinnost podrobit se lékařskému

vyšetření je stanovena ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce nebo příslušným lékařem závodní preventivní péče.

Zájemce o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání definuje fyzickou osobu, aby se u úřadu práce zajímala o zaměstnání, které si zvolí z osobních, rodinných, profesních a jiných důvodů. Ustanovení zakládá povinnost zájemce o zaměstnání s úřadem práce reagovat na informace a výzvy úřadu práce související s nabízenými místy.

Písemnou žádostí je zájemce o zaměstnání zařazen do evidence zájemců o zaměstnání. S případným ukončením nejsou spojeny žádné sankce ani v oblasti dávek v nezaměstnanosti, ani v oblasti důchodového a zdravotního pojištění.

Evidence zájemců o zaměstnání

Do údajů, které jsou pro vedení v evidenci nutné, aby bylo možné zájemci o zaměstnání zprostředkovávat vhodné zaměstnání, patří identifikační údaje, údaje o kvalifikaci získaných pracovními zkušenostmi, zájem o určité zaměstnání a údaje o zdravotních omezeních. Kromě použití údajů pro zprostředkování zaměstnání jsou údaje i pro statistické účely.

Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, které je poskytována pomoc úřadu práce dle místa bydliště při jejím zapojení na trhu práce. Úřad práce má možnost poskytovat informace pro účely dávek státní sociální podpory a sociálního zabezpečení, jež souvisí s vedením fyzické osoby.

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

Fyzická osoba je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání tím, že podá písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání. Den zařazení do evidence je dnem podání písemné žádosti. O zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se nerozhoduje ve správním řízení, jestliže se zařazení vyhoví. Jestliže se nevyhoví a uchazeč není zařazen do evidence úřad práce tak rozhodne ve správním řízení.

Údaje pro zprostředkování vhodného zaměstnání jsou nutné a v zájmu uchazeče, aby je poskytl při svém vstupu do evidence. Identifikační údaje slouží k zjištění správnosti místní příslušnosti úřadu práce ve vztahu k bydlišti uchazeče o zaměstnání. Dále je povinen sdělit údaje o zdravotních omezeních případně, zda je osobou se zdravotním postižením. Pracovní omezení je nutné doložit lékařským posudkem.

V případě, že fyzická osoba požádá o zprostředkování zaměstnání nejpozději do tří pracovních dnů od skončení zaměstnání, zařadí se do evidence dnem následujícím po skončení zaměstnání. Okamžité projevení zájmu o urychlené hledání nového zaměstnání je základním předpokladem pro poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Evidence uchazečů o zaměstnání

Zde jsou vymezeny údaje, které obsahuje evidence vedená úřadem práce. Při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání musí uchazeč o zaměstnání osvědčit rozhodující skutečnosti pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Formou osvědčování je čestné prohlášení osoby o ukončení pracovního poměru a jiné, které fyzická osoba nemůže při první návštěvě na úřadu práce doložit, a jsou rozhodující pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Údaje obsažené v evidenci uchazečů o zaměstnání podléhají ochraně osobních údajů a mají sloužit pouze k účelu, ke kterému byly získány, a to je ke zprostředkování zaměstnání.

Ustanovení určuje uchazeči o zaměstnání maximální možnou lhůtu, ve které je povinen oznámit změny rozhodující pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nedodržení této lhůty má za následek sankci ve formě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Velmi častým příkladem je neoznámení změny bydliště.

Přenesení místní příslušnosti úřadu práce

Zákon o zaměstnanosti dává možnost uchazeči o zaměstnání, aby požádal místně příslušný úřad práce o přenesení zprostředkování zaměstnání na úřad práce do místa, kde se skutečně zdržuje a má zájem zaměstnání získat. Plnění povinností od uchazeče o zaměstnání úřadu práce, kde se skutečně nezdržuje, je považováno za neefektivní.

V případě neshody mezi úřady práce je povinností obrátit se na Ministerstvo práce a sociálních věcí, které o místní příslušnosti rozhodne. Rozhodnutí o přenesení místní příslušnosti sděluje uchazeči o zaměstnání samotný úřad práce, u kterého uchazeč žádal.

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Přestane-li uchazeč splňovat podmínky pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ze subjektivních nebo objektivních příčin, je ukončeno jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce ukončí vedení uchazeče v evidenci:

- * nástupem uchazeče do zaměstnání na základě osobního či písemného oznámení,
- * písemnou žádostí uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci,
- * nástupem uchazeče do výkonu trestu odnětí svobody,
- * po dni úmrtí uchazeče nebo dnem po prohlášení uchazeče za mrtvého,
- * den po uplynutí šesti měsíců ode dne vzetí uchazeče do vazby,
- * a jiné.

Ukončení evidence není tvořeno žádnou sankcí, ovšem u vyřazení z evidence tomu tak je.⁷

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím, jestliže:

- * nastala skutečnost bránící zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a v případě, kdy uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost,
- * uchazeč nesplní oznamovací povinnost či neoznámí další skutečnost, která má vliv na zařazení a vedení v evidenci,
- * dle lékařského posudku není schopen uchazeč o zaměstnání plnit povinnost při zprostředkování zaměstnání související s úřadem práce,
- * uchazeč se rozhodl zrušit svůj souhlas se zpracováním osobních údajů nebo
- * uchazeč provádí nelegální práci.

⁷ STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

Úřad práce uchazeče z evidence vyřadí, jestliže bez vážných důvodů:

- * odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- * odmítne se zúčastnit rekvalifikačního kurzu,
- * neposkytne údaje při vypracování individuálního akčního plánu, či aktualizaci, případně vyhodnocování a neplní tak stanovení podmínky,
- * odmítne zdravotní nebo psychologické vyšetření, anebo
- * maří součinnost s úřadem práce.⁸

To jsou případy, kdy uchazeč o zaměstnání by sice mohl konat uvedené činnosti, ale protože tak bez vážných důvodů nekoná nebo konat odmítá, bude vyřazen z evidence uchazeče o zaměstnání na základě rozhodnutí úřadu práce. Přestal-li uchazeč o zaměstnání zaviněně plnit své povinnosti, vyřazení následuje bezprostředně poté, co se uchazeč dopustil činů již výše zmíněných.

Vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání nastane dnem, kdy tato skutečnost nastala. V případě vyřazení se rozhoduje ve správním řízení. Vyřazení z evidence je tvořeno sankcí v podobě doby, po kterou se uchazeč do zaměstnání nemůže zařadit znovu do evidence, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, ani na dávky podle předpisů o sociálním zabezpečení. Dle závažnosti je odstupňována i vyšší sankce a to nemožnost zařazení se znovu dříve než po uplynutí tří měsíců ode dne vyřazení nebo po uplynutí šesti měsíců z důvodu výkonu nelegální práce.

Maření součinnosti

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost, jestliže:

- * je schopen dle lékařského posudku plnit povinnosti vůči úřadu práce, ale neplní je,
- * neprojedná doporučené zaměstnání ve stanovené lhůtě,
- * nedostaví se na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů,
- * neplní určité povinnosti nebo
- * zmaří zprostředkování nebo nástup do zaměstnání.

⁸ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf.

Potvrzení o vedení v evidenci

Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a doba poskytování podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci jsou započitatelnými dobami pro určité nároky v oblasti sociálního zabezpečení. Proto je nutné, aby fyzická osoba dostala potvrzení o existenci dob.

Úřadu práce je stanoveno, ve kterých případech jsou povinni zablokovat a nepoužívat údaje týkající se fyzické osoby v době, kdy již uchazečem o zaměstnání není a není prováděno zprostředkování zaměstnání.

Na žádost v souvislosti s šetřením policie nebo soudního projednávání se určité údaje poskytují.

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Skupiny, které mají na trhu práce problémy pro své specifické znaky jako je například věk, absolventi škol, lidí s povinnostmi k rodině, dlouhodobě nezaměstnaní a podobně. Určitá jedinečnost je dána v případě hlášení volných pracovních míst, kdy zaměstnavatel je povinen na vyžádání úřadu práce hlásit volná pracovní místa a vybrat ta, která jsou vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Patří sem fyzické osoby se zdravotním postižením, do věku dvaceti let, těhotné a kojící ženy, matky do devátého měsíce po porodu, pečující o dítě do patnácti let věku, starší padesáti let a ty, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců.

Svobodná volba zaměstnanců zaměstnavatelem

Zaměstnavatel získává zaměstnance v počtu a struktuře dle potřeby sám nebo za pomoci úřadu práce, od kterého může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, případně poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce.

Evidence a charakteristika volných pracovních míst

Úřad práce je povinen vést evidenci volných pracovních míst, která obsahují druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách, zda se jedná o zaměstnání na dobu

neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Charakteristika může obsahovat i informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a jiné.

Správné charakterizování pracovního místa je důležité pro efektivní výkon státní správy i pro zaměstnavatele. Jedná se o úplné, přesné a správné uvedení všech údajů v souladu s platnými předpisy.

Zamezí se neúčelnému časovému a finančnímu zatěžování občanů hledajících práci a zaměstnavatelů, kteří si stěžují na ekonomické ztráty způsobené stráveným časem nad pohovory s uchazeči o práci.

Podmínky zveřejnění volných pracovních míst

Úřady práce nemohou nabízet a zveřejňovat volná pracovní místa, která jim nahlásí zaměstnavatel, jsou-li v rozporu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, případně odporují dobrým mravům. Zveřejněním takovýchto míst by se dopustil úřad práce provinění. Jakmile zaměstnavatel své požadavky přehodnotí a nabídku uvede dle právních předpisů, je možné pracovní nabídku zveřejnit.

Úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídku volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému uložil pokutu pro porušení povinnosti. Cílem je ochrana zaměstnanců před problémovými zaměstnavateli.⁹

2.2 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

Existuje forma podpory příjmu v nezaměstnanosti, a to pojištění v nezaměstnanosti, vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na finanční podpoře státu a na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců. Vyplácení má časově omezené trvání, výše je určena jako procento z poslední mzdy a doba poskytování závisí na době placení dřívějších příspěvků a je poskytováno bez ohledu na příjmy.¹⁰

⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

¹⁰ HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Repronis, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- * získal v rozhodném období v délce alespoň dvanácti měsíců zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu, v případě krytí dob důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- * požádal úřad práce o poskytnutí podpory, u kterého je veden,
- * není poživatелеm starobního důchodu v den, kdy mu byla podpora uznána.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, který:

- * porušil povinnosti v pracovněprávním vztahu a byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovněprávní vztah,
- * opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání v posledních šesti měsících před zařazením do evidence,
- * vznikl nárok na výsluhový příspěvek a je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by jinak uchazeči náležela, kdyby neměl tento příspěvek.¹¹

Skutečnosti rozhodné pro přiznání samotné podpory v nezaměstnanosti může uchazeč o zaměstnání prokázat například potvrzením o zaměstnání. Potvrzení o zaměstnání vydávají zaměstnavatelé při skončení zaměstnání. Potvrzení o zaměstnání má důležitý význam. Zaměstnanec může například prokázat existenci a délku dřívějšího pracovního poměru, což může mít vliv na poskytování podpory v nezaměstnanosti.¹²

O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne úřad práce. Rozhoduje se ve správním řízení, kde uchazeč o zaměstnání dokládá všechny potřebné podklady související se zapojitelnou dobou, která je důležitá pro to, zda vznikl nárok, dále doklady osvědčující příjmy, které jsou třeba pro výpočet výše podpory v nezaměstnanosti. Proti rozhodnutí úřadu práce se má uchazeč o zaměstnání možnost odvolat.

¹¹ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf.

¹² JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha: Bova Polygon, 2004. 472 s. ISBN 80-7273-111-4.

Nárok na podporu při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má ten uchazeč, který se účastní rekvalifikace zabezpečené úřadem práce ke dni, k němuž má být podpora přiznána a není poživatelem starobního důchodu.

Podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. Rozhoduje se o podpoře při rekvalifikaci z moci úřední.

Vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti z titulu vedení v evidenci. O tuto podporu žádá úřad práce. Podpora v nezaměstnanosti je poskytována ode dne podání žádosti, pouze je-li žádost podána nejpozději do tří pracovních dnů od ukončení zaměstnání a podpora se přiznává ode dne následujícího po ukončení zaměstnání.

Rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč povinen doložit evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, potvrzením o době účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Případné změny je povinen písemně oznámit úřadu práce do osmi kalendářních dnů. Je na uchazeči, aby si příslušné podklady a doklady obstaral sám a následně je doložil úřadu práce. V případě, že je poskytovaná částka nižší, tak úřad práce uchazeči doplatí rozdíl, je-li neoprávněně poskytovaná vyšší částka, uchazeč je povinen přeplatek vrátit.¹³

Podpůrní doba

Při splnění stanovených podmínek podpůrní doby náleží uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti. Doba činí:

- * do 50 let věku 5 měsíců,
- * nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,

¹³ STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

- * nad 55 let věku 11 měsíců.¹⁴

Stanovení délky podpůrní doby závisí na věku uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Smyslem je poskytnutí dávky uchazeči o zaměstnání v době, kdy se ocitl v tíživé životní situaci z důvodu nezaměstnanosti. Určité věkové kategorie uchazečů o zaměstnání mají problémy s uplatnitelností na trhu práce, proto je řešeno tímto ustanovením, které zohledňuje věk a celkově odpracovanou dobu, po kterou uchazeč o zaměstnání přispíval do pojistných a daňových systémů.

Výjimky při poskytování podpor

Jsou vymezeny taxativně případy, kdy za trvání evidence uchazeče o zaměstnání nastanou skutečnosti, které brání poskytování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Poskytování těchto podpor se zastavuje rozhodnutím vydaným ve správním řízení.

Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci se neposkytuje uchazeči o zaměstnání po dobu:

- * poskytování starobního důchodu,
- * poskytování dávek nemocenského pojištění,
- * vazby.

Poskytování dávek nemocenského pojištění má přednost před podporou v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Teprve poté, co se přestanou vyplácet dávky nemocenského pojištění, se dále vyplácí podpora v nezaměstnanosti po zbytek podpůrní doby.

Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti náleží pouze fyzické osobě, která se stala uchazečem o zaměstnání. V případě ukončení vedení evidence nebo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání přestane fyzická osoba splňovat základní podmínku pro poskytování podpory v nezaměstnanosti, nárok ze zákona zaniká. K zániku dochází rovněž uplynutím podpůrní doby.

¹⁴ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf.

Nezapočítávání dob pro účely podpůrčí doby

Jsou taxativně vyjmenována doby, které se nezapočítávají do podpůrčí doby a její délku neovlivní. Jedná se o skutečnosti, při kterých se poskytování podpory v nezaměstnanosti rozhodnutím zastaví a jakmile skutečnosti pominou, opět se v poskytování podpory v nezaměstnanosti pokračuje.¹⁵

Nezapočítává se doba:

- * po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,
- * poskytování podpory při rekvalifikaci,
- * vazby.¹⁶

Nový nárok při neuplynutí podpůrčí doby

Uchazeči o zaměstnání, kterému neuplynula celá podpůrčí doba před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání v posledních 3 letech a po uplynutí části podpůrčí doby získal zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Jestliže získal dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývajících část podpůrčí doby. Současně je nutné, aby byla splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání.

Když se uchazeč o zaměstnání dostává do evidence na úřadu práce opětovně, řeší jeho nároky na podporu v nezaměstnanosti toto a následující ustanovení, a to v souvislosti s plynutím podpůrčí doby poskytování podpory v nezaměstnanosti v předchozí evidenci. Je třeba zamezit spekulativnímu pobírání dávek a vyžaduje se, aby nárok vznikl až po určité skutečně odpracované době. Vyžaduje se též, aby měl uchazeč o zaměstnání splněnu i základní podmínku doby předchozího zaměstnání s účastí na důchodovém pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

¹⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

¹⁶ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf.

Nový nárok při uplynutí podpůrné doby

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrná doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí podpůrné doby získal dobu důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v délce alespoň 6 měsíců. Tato doba se nevyžaduje v případě ukončení zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti ze zdravotních důvodů nebo v případě, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Ovšem musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání.

Do doby 6 měsíců se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazeče o zaměstnání a krátkodobým zaměstnáním.

Zde jde o situace, kdy byla již v předchozí evidenci vyčerpána celá podpůrná doba. Ustanovení je stanoveno tak, aby ani zde nemohlo docházet ke spekulativnímu vstupu a výstupu z evidence uchazečů o zaměstnání a uplatňování nároku na podporu v nezaměstnanosti.¹⁷

2.2.1 Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Uchazeči o zaměstnání mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, jejímž cílem je dočasné zmírnění výpadku příjmů. Přesné podmínky stanovuje zákon o zaměstnanosti.

První 2 měsíce dostanou nezaměstnaní 65 procent průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Za jeden měsíc mohou dostat maximálně 0,58násobek průměrné mzdy v České republice, což činí zhruba 14.280 korun pro rok 2014.

Další 2 měsíce klesne podpora na 50 procent dřívějšího výdělku a zbytek podpůrné doby uchazeč dostane 45 procent.

Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na 60 procent předchozího výdělku, pro rok 2014 je maximem zhruba 16.000 korun měsíčně (neboli 0,65násobek průměrné mzdy v České republice).

¹⁷ STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

Po skončení podpůrné doby už nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima 3.200 korun. Nevykazuje-li aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2.200 korun.¹⁸

Základní výše a sazby

Nejčastějším případem je stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a výše podpory při rekvalifikaci z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání, používaného u uchazeče o zaměstnání naposledy pro pracovněprávní účely. Průměrný měsíční čistý výdělek je zjišťován z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

U samostatně výdělečně činných osob se postupuje podobně a výchozí kritérium posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc podle předpisů o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je v praxi nejvhodnější.

Výše podpory v nezaměstnanosti prochází v různých státech i obdobích určitými proměnami. Například v období konjunktury není problém v dohledné době najít vhodné zaměstnání a v době útlumu ekonomiky lze řešit dlouhodobou nezaměstnanost těmito dávkami. Rozdílná výše sazby má motivovat uchazeče o zaměstnání v počátečním období nezaměstnanosti k hledání zaměstnání. Celková výše podpory v nezaměstnanosti má být také motivační, ovšem přiměřená k předchozím příjmům tak, aby umožnila překlenout přechodné období nezaměstnanosti. Vyšší procentní sazby při stanovení výše podpory při rekvalifikaci je navrhována z důvodu motivace uchazeče o zaměstnání ke změně zaměstnání v případech, kdy v oboru, ve kterém získal kvalifikaci, není na trhu práce uplatnění.

Problémy se vyskytují, jestliže posledním zaměstnáním uchazeče o zaměstnání je více zaměstnání nebo zaměstnání a výdělečné činnosti, případně souběh více činností a k jejich

¹⁸ AKTUÁLNĚ. *Aktualne.cz* [online]. © 1999-2014. [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/r~i:wiki:3552/>

skončení dojde v jeden den. Při stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a výše podpory při rekvalifikaci je třeba vycházet ze všech dosažených příjmů ze zaměstnání a z jiné výdělečné činnosti, které byly dobami důchodového pojištění. Platí zde omezení celkové výše podpory v nezaměstnanosti. V případě, že uchazeč o zaměstnání při souběhu několika činností tyto činnosti ukončí postupně v různé dny, vychází se při stanovení výše jeho podpory v nezaměstnanosti z té, která byla ukončena jako poslední.

Ustanovení upravuje maximální výši podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci z průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku. Po celý následující rok je tato částka neměnná. Výše průměrné mzdy rozhodné pro výpočet je každý rok vyhlášována ve Sbírce zákonů. Výše maxima je stanovena v určité relaci k průměrné mzdě a to zabezpečuje její poměrně pružnou valorizaci. Pro většinu uchazečů, kteří pobírají dávky v nezaměstnanosti, je tento strop v odpovídající relaci k příjmům i mezistupněm k dalším dávkám.

Dále je upravena výše podpory v nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kterým vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti v souběhu s nárokem na výsluhový příspěvek nebo příspěvek na službu.

Fiktivní výdělek

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrcích dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. Čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu, jestliže:

- * splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
- * bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu,
- * nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Není-li v případech náhradní doby prokazatelný příjem nebo podklady osvědčující předchozí výdělek případně vyměřovací základ, vychází se z určitého fiktivního výdělku, který slouží k zabezpečení uchazeče o zaměstnání alespoň minimální částkou.

V případě, že fyzická osoba doloží potvrzení o příjmech, úřad práce podporu v nezaměstnanosti případně podporu při rekvalifikaci doplatí, pokud nárok na ni bude vyšší než poskytovaná částka, v opačném případě dodatečně sníží.

Uchazeči o zaměstnání, který nastoupil na rekvalifikaci, se stanoví podpora při rekvalifikaci v určitých případech ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku v době nástupu na rekvalifikaci.

Jiné výdělečné činnosti a vznik nároku

V případě, že uchazeč o zaměstnání splnil podmínku pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, to je doba důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ale jeho poslední výdělečná činnost nebyla dobou důchodového pojištění, se podpora v nezaměstnanosti stanovuje z jiného, posledního dostupného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, a to ze zaměstnání nebo výdělečné činnosti, při které uchazeč o zaměstnání získal dobou důchodového pojištění.

Splatnost

Splatnost podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci je nejpozději v následujícím kalendářním měsíci a to z důvodu posílení právní jistoty uchazeče o zaměstnání. V odůvodněných případech můžou být vyplaceny zálohově a při další splátce zúčtovány.

Když jsou splněny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka je zaokrouhlována na celé koruny nahoru.

Dodatečné přiznání a poskytování

Nastane-li případ, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena nebo přiznána či poskytována v nižší částce než

v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne než od kterého náležela, dodatečně se přizná, zvýší nebo doplatí.

Bylo-li uchazeči o zaměstnání odepřeno neprávem zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, tak mu náleží podpora v nezaměstnanosti při splnění stanovených podmínek ode dne zařazení do evidence, nežádá-li o její přiznání k pozdějšímu datu.

Úřad práce vydá rozhodnutí o dodatečném přiznání nebo zvýšení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci či jejich jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého měly být splátky poskytnuty.

Ustanovení řeší situace, kdy vznikne potřeba doplatit nebo dodatečně přiznat podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci uchazeči o zaměstnání, aby nebyl zkrácen ve svých nárocích. Možnost uplatnit nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci lze jen po určitou dobu. Lhůta činí 5 let. Úřad práce rozhoduje ve správním řízení o dodatečném přiznání podpory v nezaměstnanosti případně o podpoře při rekvalifikaci.

Snížení nebo zastavení výplaty

Právní úprava umožňuje řešit situace, kdy při výplatě podpory došlo k neoprávněnému zvýhodnění uchazeče o zaměstnání a to buď bez jeho zavinění, nebo s jeho vinou. V obou případech je poskytována podpora v nezaměstnanosti v částce vyšší, než náleží, ale rozdíl je v povinnosti vracet neprávem poskytnutý rozdíl. Jestliže je přeplatek zaviněn u uchazeče o zaměstnání například chybou zaměstnavatele při výpočtu průměrného měsíčního čistého výdělku a on podporu v nezaměstnanosti pobíral v dobré víře, úřad práce přeplatek nevyžaduje, při zavinění způsobeném uchazečem je pochopitelné povinnost neoprávněně získané finanční prostředky vrátit.

Úřad práce má pravomoc provádět kontrolu průměrného měsíčního čistého výdělku podle zákoníku práce, a to za účelem řádného hospodaření s rozpočtovými prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti.

Z důvodu právní jistoty, hospodaření řízení a vymáhání přeplatku je stanovena přiměřená lhůta pěti let pro nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti, případně podpory

při rekvalifikaci. Obě podpory se poskytují ve splátkách, a proto počátek pětileté promlčecí lhůty se počítá pro každou splátku samostatně.¹⁹

Vrácení podpor uchazečem o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit celou nebo část poskytnuté podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci, bylo-li:

- * příslušným orgánem rozhodnuto, že konec jeho pracovněprávního vztahu je neplatný a vztah trvá i nadále,
- * příslušným orgánem rozhodnuto, že výkon jiných výdělečných činností neskončil,
- * úřadem práce dodatečně zjištěno, že byl přiznán starobní nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně s výjimkou invalidního důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, nebo
- * úřadem práce dodatečně zjištěno, že dávky nemocenského pojištění mu byly poskytovány s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činnosti nebo zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci úřadu práce za dobu, po kterou se jejich poskytování překrývá s dobou:

- * trvání pracovněprávního vztahu nebo výkonu výdělečně jiných činností,
- * pobírání starobního důchodu,
- * pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně s výjimkou důchodu přiznaného fyzické osobě, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek nebo
- * pobírání dávek nemocenského pojištění s výjimkou dávek, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činnosti nebo zaměstnání.²⁰

¹⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

²⁰ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf.

Úřad práce vydává rozhodnutí o povinnosti vrátit podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.

Uplynutím 5 let ode dne jejich přiznání zaniká nárok na vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Je zde řešeno vrácení podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci úřadu práce v taxativně vyjmenovaných případech, kdy fyzická osoba přiznání a neoprávněné poskytování svým jednáním nezavinila, ale vzhledem k okolnostem dochází k duplicitnímu poskytování prostředků z různých zdrojů, jako je důchodové pojištění, nemocenské pojištění nebo formou náhrady mzdy nebo platu.²¹

²¹ STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

3. ANALÝZA ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI PRO MĚSTA PŘEROV A OLOMOUC

3.1 CHARAKTERISTIKA MĚST PŘEROV A OLOMOUC

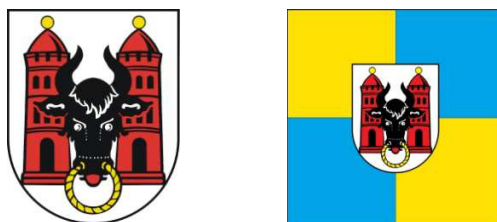
3.1.1 Přerov

Přerov se rozkládá uprostřed Moravy po obou březích řeky Bečvy. Je druhým největším městem Olomouckého kraje, je to statutární město s necelými 45.000 obyvateli. Je jedním z důležitých železničních uzlů v zemi. Statutární město Přerov se dělí na části a to Přerov – město, Předmostí, Lověšice, Kozlovice, Dluhonice, Újezdec, Čekyně, Henčlov, Lýsky, Popovice, Vinary, Žeravice a Penčice.

Rozvoj města předznamenalo zavedení železnice v roce 1841 a tím i průmyslových odvětví, strojírenství, pivovarnictví a cukrovarnictví. Následoval vznik chemického průmyslu, koženého zboží a optických přístrojů.

Mezi symboly města patří znak a prapor. Znak, na němž jsou 2 věže, se považují za původní znak a zubří hlava souvisí s rodem pánů z Pernštejna, kteří vládli v Přerově od roku 1475. Prapor má velikost 150 x 150 cm a je rozdělen na 4 stejné díly, střídavě modré a žluté a uprostřed praporu je umístěn znak města. Žlutá barva symbolizuje úrodnost Hané a její široké lány, modrá oblohu.²²

Obr. 3.1: Symboly statutárního města Přerova – znak a prapor²³



²² Statutární město Přerov [online]. © 2000-2014 [cit 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.prerov.eu/cs/o-prerove/poloha-mesta.html>

²³ Statutární město Přerov [online]. © 2000-2014 [cit 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.prerov.eu/cs/o-prerove/soucasnost-mesta/symboly-mesta.html>

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v oblasti elektrotechnického průmyslu patří Multidisplay, s.r.o., Signalbau, a.s., v oblasti strojírenského průmyslu Dakr, s.r.o., Gess-CZ, s.r.o., Meopta-optika, s.r.o., Montáže Přerov, a.s., Plastico, s.r.o., Prest Přerov, a.s., Přerovské kotlářny Vlček, s.r.o., Resta, s.r.o., Sezako Přerov, a.s., BBA Hranice, s.r.o., PSP Speciální strojírna, a.s., SSI Schäfer, s.r.o., v oblasti kovodělného průmyslu Kovo Topič, a.s., v oblasti potravinářského průmyslu Hanácká kyselka, s.r.o., Trumf International, s.r.o., Váhala a spol., s.r.o., Pivovar Zubr, a.s., v oblasti automobilového průmyslu Paragan, s.r.o., Piccola – M, s.r.o., AVL Moravia, s.r.o., v oblasti textilního a oděvního průmyslu Jarmila Vitoslavská, v oblasti zpracovatelského průmyslu Metrum, s.r.o., Precheza a.s., Topos Prefa Tovačov, a.s., Kazeto, s.r.o., Sitap, s.r.o., v oblasti informačních technologií Sivera Electronic, s.r.o., a jiné.²⁴

3.1.2 Olomouc

Olomouc patřila vždy mezi nejvýznamnější královská města v českých zemích a to díky své výhodné poloze, starobylé univerzitě, duchovním, kulturním a řemeslným tradicím byla po dlouhá staletí centrem Moravy. Je Statutárním městem a má 99.529 obyvatel. Je to šesté největší město v České republice a krajské město Olomouckého kraje. Je základním územním samosprávným celkem, který není územně rozčleněn na městské obvody nebo městské části.²⁵

Znak města Olomouce tvoří v modrém poli stříbrno-červeně šachovaná moravská orlice se zlatou korunkou a zbrojí a s červeným jazykem, provázená v rozích písmeny. Písmena jsou vyjádřením latinského výrazu *Senatus populusque Olomucensis*, v češtině senát a lid olomoucký.²⁶

²⁴ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *Komora.cz* [online]. © 2013[cit 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/clanky/dokumenty/125/publikace-vfok-2010.pdf>

²⁵ Statutární město Olomouc [online]. © 2012 [cit 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.olomouc.eu/o-meste>

²⁶ Statutární město Olomouc [online]. © 2012 [cit 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.olomouc.eu/o-meste/symboly-mesta>

Obr. 3.2: Znak statutárního města Olomouc²⁷



Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v oblasti elektrotechnického průmyslu patří Czech Republic Onamba, s.r.o., Miele Technika, s.r.o., M.L.S. Holice, s.r.o., , v oblasti strojírenského průmyslu Abo Valve, s.r.o., Hopax, s.r.o., Hydrosystem project, a.s., Ish&Msa Čerpadla, a.s., Modiso, v.o.s., Moravské potravinářské strojírný, a.s., Sigma group, a.s., Tos Olomouc, s.r.o., AMS-Intes, s.r.o., Hajdo, s.r.o., Honeywell Aerospace, a.s., Mora Moravia, s.r.o., Obráběcí stroje Olomouc, s.r.o., Timken ČR, s.r.o., VOP-026, s.p., Wanzl, s.r.o., v oblasti kovodělného průmyslu Foundeik, s.r.o., v oblasti potravinářského průmyslu Nutrend d.s., a.s., Olma, a.s., Alibona, a.s., v oblasti automobilového průmyslu Panav, a.s., SEV Litovel, s.r.o., v oblasti textilního a oděvního průmyslu Draps, s.r.o., Marie Daubnerová, v oblasti zpracovatelského průmyslu Epava Olomouc, a.s., Grapo, s.r.o., Papírtisk, s.r.o., Presbeton Nova, s.r.o., Tempish, s.r.o., VHH Thermont, s.r.o., Farmak, a.s., Mosev Plast, s.r.o., v oblasti informačních technologií Consulting 4U, s.r.o., Tesco SW, a.s., a jiné.²⁸

3.2 NEZAMĚSTNANOST

3.2.1 Nezaměstnanost v okresech Olomouc a Přerov

V tabulkách bude uvedeno srovnání mezi městy Olomouc a Přerov. Srovnání bude provedeno v údajích, jako je počet uchazečů o zaměstnání, počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání, to jsou ti, kterým absolutně nic nebrání v okamžitém nástupu do zaměstnání, dále podíl nezaměstnanosti osob v procentech, noví uchazeči, vyřazení uchazeči, počet volných míst,

²⁷ Statutární město Olomouc [online]. © 2012 [cit 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.olomouc.eu/o-meste/symboly-mesta>

²⁸ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *Komora.cz* [online]. © 2013 [cit 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/clanky/dokumenty/125/publikace-vfok-2010.pdf>

kteřá jsou registrovaná na Úřadě práce ČR a to ke stavu na konci měsíce a počet nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání připadající na jedno volné pracovní místo.

Podíl nezaměstnanosti osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Ukazatel podíl nezaměstnanosti osob nahrazuje míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Tabulka 3.1: Nezaměstnanost v okrese Olomouc

OLOMOUC							
	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	Noví	Vyřazení	VM	UoZ na 1 VM
1/2013	14 626	14 326	9,0	2 065	690	404	36,2
2/2013	14 874	14 579	9,2	1 015	174	380	39,1
3/2013	14 705	14 425	9,1	1 006	1 175	428	34,4
4/2013	14 208	13 944	8,8	1 152	1 649	444	32,0
5/2013	13 702	13 457	8,5	914	1 420	452	30,3
6/2013	13 369	13 047	8,3	900	1 233	428	31,2
7/2013	13 677	13 391	8,5	1 328	1 020	438	31,2
8/2013	13 638	13 351	8,5	948	987	596	22,9
9/2013	13 757	13 473	8,5	1 656	1 537	552	24,9
10/2013	13 668	13 363	8,5	1 096	1 185	476	28,7
11/2013	13 912	13 602	8,6	1 288	1 044	442	31,5
12/2013	14 778	14 487	9,2	1 541	675	305	48,5

Zdroj: Úřad práce ČR – upraveno autorem diplomové práce

V tabulce pro Statutární město Olomouc jsou definovány údaje za celý rok 2013 postupně po měsících. Ze sloupce počet uchazečů o zaměstnání lze vidět, že během měsíců leden a únor se projevil nárůst. Od března do června je viditelný mírný pokles a ke konci roku se hlásilo na Úřadě práce ČR opět víc uchazečů a nárůst byl silný.

Nových uchazečů o zaměstnání se přihlásilo nejvíc počátkem nového roku 2013 a nejméně v měsíci červnu.

Vyřazených uchazečů o zaměstnání z evidence bylo nejvíce v měsíci dubnu a nejméně v měsíci prosinec.

Volných míst je neustále málo. Tendence klesat a stoupat je kolísavá. Volných míst, která jsou nabízena, je nejvíce v měsíci srpen a září, kde přesahují hranici 500 volných míst. Výsledkem toho, kolik lidí připadá na jedno volné pracovní místo je alarmující. Mezi nejhorší měsíc v počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo je prosinec a lepším měsícem je srpen.

Tabulka 3.2: Nezaměstnanost v okrese Přerov

PŘEROV							
	Počet UoZ	Počet DOS	PNO (%)	Noví	Vyřazení	VM	UoZ na 1 VM
1/2013	9 682	9497	10,5	1 223	451	263	36,8
2/2013	9771	9585	10,6	526	420	250	39,1
3/2013	9446	9273	10,3	462	787	303	31,2
4/2013	8914	8742	9,7	586	1118	293	30,4
5/2013	8590	8432	9,4	487	811	296	29,0
6/2013	8447	8231	9,1	478	621	251	33,7
7/2013	8600	8392	9,3	626	473	289	29,8
8/2013	8626	8444	9,4	493	467	327	26,4
9/2013	8779	8580	9,6	878	725	274	32,0
10/2013	8752	8587	9,5775	609	636	219	40,0
11/2013	8881	8706	9,7189	697	568	254	35,0
12/2013	9752	9600	10,7422	1192	321	212	46

Zdroj: Úřad práce ČR – upraveno autorem diplomové práce

V tabulce pro Statutární město Přerov jsou definovány údaje za rok 2013. V sloupci počet uchazečů o zaměstnání je zřetelné, že během měsíců leden a únor se projevil nárůst. Od března do června nastal mírný pokles a ke konci roku opět uchazečů o zaměstnání přibýlo.

Nových uchazečů o zaměstnání se přihlásilo nejvíce v prosinci a nejméně v měsíci březen.

Vyřazených uchazečů o zaměstnání z evidence bylo nejvíce v měsíci dubnu a nejméně v měsíci prosinec.

Volných míst je oproti celkového počtu nezaměstnaných málo. Volných míst, která jsou nabízena, je nejvíc v měsíci březen a srpen a je jich nad 300. Mezi nejhorší měsíc v počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo je prosinec a lepším měsícem je srpen.

Srovnáním měst Olomouc a Přerov je značný rozdíl v tom, že město Olomouc je městem krajským a je co do počtu obyvatel i územím větší.

Zajímavá je shoda v počtech uchazečů o zaměstnání, kdy docházelo ke stejným poklesům i nárůstům uchazečů ve vyřazených uchazečích z evidence, v počtu uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo.

Jediným rozdílem je tedy změna měsíců nových nahlášených uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.

3.3 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

3.3.1 Vzdělání a volná pracovní místa

Volná pracovní místa, která jsou hlášena, přijímá Úřad práce ČR od zaměstnavatelů hledající zaměstnance z řádu nezaměstnaných evidovaných na Úřadě práce ČR. Požadavek na vzdělání může, ale nemusí být uveden. V tabulce bude definován stupeň vzdělání základní a případně nižší, střední odborné, úplné střední s maturitou, vyšší odborné a vysokoškolské.

Tabulka 3.3: Počet hlášených volných míst dle požadavků na vzdělání v Olomouckém kraji

STUPEŇ VZDĚLÁNÍ	k 31. 12. 2011		k 31. 12. 2012		k 31. 12. 2013	
	uchazeči	volná místa	uchazeči	volná místa	uchazeči	volná místa
ZŠ a nižší	9.645	178	10.199	165	10.949	236
Střední odborné	17.551	463	18.460	363	19.702	533
Úplné střední s maturitou	8.606	310	9.123	242	9.873	267
Vyšší odborné	259	9	305	8	356	7

Vysokoškolské	2.058	105	2.255	31	2.484	60
CELKEM	38.119	1.065	40.342	809	43.364	1.103

Zdroj: Úřad práce ČR – upraveno autorem diplomové práce

Z tabulky je možné vidět, že uchazečů o zaměstnání přibýlo a volná místa poklesla a není jich tolik. Průměrně na jedno volné pracovní místo je možné přiřadit v roce 2011 35,8 uchazečů o zaměstnání, v roce 2012 to činí 49,9 uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo a v roce 2013 to vychází na 39,3 uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. Pozice se tedy oproti roku 2013 zlepšila. Volná místa přibýla a s nimi i noví uchazeči o zaměstnání.

Tabulka 3.4: Vzdelanost uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

STUPEŇ VZDĚLÁNÍ	k 31. 12. 2011		k 31. 12. 2012		k 31. 12. 2013	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %
ZŠ a nižší	9.645	25,3	10.199	25,3	10.949	25,2
Střední odborné	17.551	46,0	18.460	45,8	19.702	45,4
Úplné střední s maturitou	8.606	22,6	9.123	22,6	9.873	22,8
Vyšší odborné	259	0,7	305	0,8	356	0,8
Vysokoškolské	2.058	5,4	2.255	5,6	2.484	5,7
CELKEM	38.119	100	40.342	100	43.364	100

Zdroj: Úřad práce ČR – upraveno autorem diplomové práce

Ve všech stupních vzdělání došlo k navýšení jak u základního, středního odborného, úplného středního s maturitou, vyššího odborného či vysokoškolského. Základní stupeň vzdělání i úplný střední s maturitou se mezi roky 2011 a 2012 procentně nijak nezměnil, ale celkovým počtem se navýšil. A mezi roky 2012 a 2013 nedošlo k procentní změně v případě vyššího odborného vzdělání, ovšem počtem uchazečů o zaměstnání se navýšil. K navýšení došlo u všech vzdělanostních kategorií. Nejvíce se nárůst projevil u uchazečů o zaměstnání se středním odborným vzděláním, následně v případech vzdělání základního a úplného středního s maturitou.

Nejobsáhlejší vzdělanost uchazečů o zaměstnání je právě u středního odborného vzdělání, kam řadíme většinou studenty učilišť nebo odborných učilišť, jejichž délka trvání je

většinou 3 roky a potvrzením o takovém vzdělání je výuční list. Na druhém místě v počtu uchazečů o zaměstnání se řadí uchazeči, kteří mají dokončenou povinnou školní docházku, tedy vzdělání základní a jejich potvrzením o vzdělání je pouze vysvědčení. Třetí v pořadí je vzdělání úplné střední s maturitou. Výsledkem čtyřletého studia je vysvědčení o maturitní zkoušce.

3.3.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Úřad práce ČR ve svých záznamech vede i věkové kategorie přihlášených uchazečů o zaměstnání, kteří mají zájem o zprostředkování zaměstnání a někteří případně i podporu v nezaměstnanosti.

Tabulka 3.5: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji

VĚK	CELKEM					
	k 31. 12. 2011		k 31. 12. 2012		k 31. 12. 2013	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %
do 19 let	1.456	3,8	1.526	3,8	1.375	3,2
20-24 let	5.107	13,4	5.485	13,6	5.605	12,9
25-29 let	4.116	10,8	4.268	10,6	4.712	10,9
30-34 let	4.310	11,3	4.292	10,6	4.675	10,8
35-39 let	4.885	12,8	5.178	12,8	5.611	12,9
40-44 let	3.971	10,4	4.280	10,6	4.662	10,8
45-49 let	4.152	10,9	4.374	10,8	4.650	10,7
50-54 let	4.784	12,6	4.688	11,6	4.883	11,3
55-59 let	4.777	12,5	5.271	13,1	5.728	13,2
nad 60 let	561	1,5	980	2,4	1.463	3,4
CELKEM	38.119	100	40.342	100	43.364	100

Zdroj: Úřad práce ČR – upraveno autorem diplomové práce

V celkovém měřítku mezi roky 2011 a 2012 došlo k navýšení zájemců a uchazečů o zaměstnání vedeném na Úřadě práce ČR. Jediný úbytek uchazečů o zaměstnání zaznamenává tabulka u lidí ve věku 30 – 34 let a to o pouhých 18 zájemců a ve věku 50 – 54 let o 96 zájemců.

Největší nárůst uchazečů o zaměstnání je mezi věkem 55 – 59, a to o celých 494 zájemců. Lidé ve věku nad 50 let mají v České republice největší problém uchytit se na trhu práce a získat zaměstnání. Existuje tu skrytá diskriminace. Spoustu lidí v tomto věku by i rádo pracovalo, ale nemůžou najít práci, firmy je nechtějí nabírat do svých kolektivů.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání tvoří mladá skupina lidí mezi 20 – 24 let. Většinou se jedná o absolventy středních a vysokých škol. Je to podmíněno především tím, že studenti nemají žádnou praxi a vychází pouze z teorie, kterou získali na odborných školách s různými zaměřenými, programy a obory. Největší problém je v tom, že většina škol nenabízí svým studentům praxi. Jedinou možností je, že si student najde praxi při studiu sám, ovšem zde působí řada faktorů. Studentovi se nemusí podařit najít praxe v oboru nebo dokonce žádná praxe, pochází ze sociálně slabší rodiny a při škole se snaží pracovat brigádně a na případnou praxi už nemá čas nebo je možné, že škola zabírá většinu času a ne vždy se podaří získat individuální studijní plán, aby mohl praxi při studiu vykonávat. Pak nastává problém, že i skvělý student je veden na Úřadě práce ČR.

Za nejproblémovější je označována věková kategorie nejmladší a to zejména do 24 let a pak nejvyšší věková skupina nad 50 let.

Mezi roky 2012 a 2013 dochází k úbytku uchazečů o zaměstnání pouze v kategorii ve věku do 19 let o 151 uchazečů o zaměstnání. V této věkové kategorii jsou čerství absolventi středních škol, kteří především díky svému mládí mají větší šanci najít si práci.

Největší nárůst nastal ve věkové kategorii nad 60 let a to o 483 uchazečů o zaměstnání, dále ve věku 55 – 59 let o 457 uchazečů o zaměstnání a na třetím místě v pořadí přibýlo ve věku 25 – 29 o 444 uchazečů o zaměstnání.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání tvoří věková kategorie ve věku 50 – 59 let, následuje kategorie 35 – 39 let a hned za ní je věková kategorie 20 – 24 let. Zde nastala změna oproti předešlému roku 2012.

Tabulka 3.6: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji – pouze ženy

VĚK	ŽENY					
	k 31. 12. 2011		k 31. 12. 2012		k 31. 12. 2013	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %
do 19 let	684	3,7	715	3,7	597	2,9
20-24 let	2.333	12,5	2.496	12,8	2.475	12,1
25-29 let	1.824	9,8	1.935	9,9	2.071	10,2
30-34 let	2.208	11,9	2.163	11,1	2.307	11,3
35-39 let	2.709	14,5	2.837	14,5	2.893	14,2
40-44 let	2.164	11,6	2.320	11,9	2.406	11,8
45-49 let	2.271	12,2	2.310	11,8	2.380	11,7
50-54 let	2.516	13,5	2.431	12,4	2.449	12,0
55-59 let	1.836	9,9	2.232	11,4	2.642	13,0
nad 60 let	74	0,4	107	0,5	166	0,8
CELKEM	18.619	100	19.546	100	20.386	100

Zdroj: Úřad práce ČR – upraveno autorem diplomové práce

Nejvíce uchazeček o zaměstnání oproti mužům v roce 2011, tedy žen zastupujících věkové kategorie je ve věku 30 – 34 let o 106 uchazeček více, 35 – 39 let o 533 uchazeček více, 40 – 44 let o 357 uchazeček více, 45 – 49 let o 390 uchazeček více, 50 – 54 let o 248 uchazeček více.

V roce 2012 je víc uchazeček o zaměstnání než uchazečů ve věkové kategorii 30 – 34 let o 34 uchazeček více, 35 – 39 let o 496 uchazeček více, 40 – 44 let o 360 uchazeček více, 50 – 54 let o 174 uchazeček více. Změna nastala oproti roku 2011 akorát ve věkové kategorii 45 – 49 let, kde je více mužů jako uchazečů o zaměstnání.

V roce 2013 nastal pokles uchazeček do 19 let o 118, ale zároveň je to také jediná věková kategorie, kde došlo k poklesu.

Nejvíce uchazeček o zaměstnání oproti mužům v roce 2013, tedy žen zastupujících věkové kategorie je ve věku 35 – 39 let o 175 uchazeček více, 40 – 44 let o 150 uchazeček více, 45 – 49 let o 110 uchazeček více a 50 – 54 let o 15 uchazeček více. Změna nastala oproti roku 2012 ve věkové kategorii 30 – 34 let, 45 – 49 let, kde je momentálně mužů více než žen.

3.3.3 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Délkou evidence uchazečů o zaměstnání je doba, po kterou jsou uchazeči vedeni na Úřadě práce ČR.

Tabulka 3.7: Délka evidence v olomouckém kraji

DÉLKA EVIDENCE	CELKEM					
	k 31. 12. 2011		k 31. 12. 2012		k 31. 12. 2013	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %
Do 3 měsíců	11.577	30,4	11.511	28,5	11.742	27,1
3-6 měsíců	6.569	17,2	6.946	17,2	6.621	15,3
6-9 měsíců	3.082	8,1	3.479	8,6	3.825	8,8
9-12 měsíců	2.314	6,1	3.005	7,4	3.419	7,9
12-24 měsíců	6.584	17,3	6.385	15,8	7.506	17,3
Nad 24 měsíců	7.993	21,0	9.016	22,3	10.251	23,6
CELKEM	38.119	100	40.342	100	43.364	100

Zdroj: Úřad práce ČR – upraveno autorem diplomové práce

Mezi roky 2011 a 2012 lze s postupujícím časem vyčíst z tabulky, že se zvýšil počet evidovaných uchazečů nad 24 měsíců. Ale opakem je, že mírně poklesl podíl uchazečů, kteří jsou v evidenci krátkodobě, to znamená do 3 měsíců.

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými tvoří vysoký podíl uchazeči o zaměstnání nad 50 let, často s nevyhovujícím zdravotním stavem. Dalším důvodem dlouhodobé evidence může být nízká kvalifikace, nedostatečné znalosti a dovednosti, nepříznivé možnosti dojíždění do zaměstnání a jiné.

Hlavním problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je změna životního stylu, k níž dochází zhruba po prvním roce nezaměstnanosti. Část dlouhodobé nezaměstnanosti je záměrná a dobrovolná, ať už kvůli rozhodnutí uchazeče o zaměstnání pobírat sociální dávky než pracovat nebo kvůli tomu, že uplatnit se na trhu práce pro opakované neúspěchy rezignoval.

Mezi rokem 2012 a 2013 došlo k poklesu u lidí evidovaných na Úřadě práce ČR od 3 do 6 měsíců a razantně přibyli uchazeči o zaměstnání v kategorii délky evidence nad 24 měsíců.

Uchazečů evidovaných do 3 měsíců taktéž přibýlo, ale není to tak velká změna jako u délky evidence nad 3 měsíce.

3.4 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI PRO VYBRANÁ MĚSTA

Výše podpory vyplácené uchazečům o zaměstnání jako výše měsíční dávky v nezaměstnanosti bude uvedena v tabulce v porovnání mezi městem Olomouc a Přerov za jednotlivá čtvrtletí v roce 2013. První čtvrtletí zahrnuje měsíc leden, únor, březen. Druhé čtvrtletí se skládá z měsíce dubna, května a června. Třetí čtvrtletí zahrnuje měsíc červenec, srpen, září. A čtvrté čtvrtletí zbylé měsíce a to říjen, listopad a prosinec.

Tabulka 3.8: Výše podpory v nezaměstnanosti

Město	OLOMOUC				PŘEROV			
Čtvrtletí:	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.
Výše v Kč								
Do 1.500	15	17	12	8	2	4	5	6
1.501-2.500	48	56	53	46	14	20	29	28
2.501-3.500	681	442	417	398	369	216	211	208
3.501-4.500	567	491	448	621	302	264	225	391
4.501-5.500	375	296	281	299	211	205	162	175
5.501-6.500	369	325	315	299	243	172	170	219
6.501- 7.500	388	250	233	251	197	149	147	163
7.501- 8.500	289	189	183	204	182	124	99	150
8.501- 9.500	201	142	135	174	137	76	76	91
9.501- 10.500	131	98	97	104	92	42	42	67
10.501- 11.500	80	75	66	99	59	40	33	41
Nad 11.500	192	229	208	210	96	80	91	127
Celkem	3.336	2.610	2.448	2.713	1.904	1.392	1.290	1.666

Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí – upraveno autorem diplomové práce

Na první pohled je viditelné, jaký rozdíl je mezi Statutárním městem Olomouc a Statutárním městem Přerov. Už z pohledu počtu obyvatel, kde Olomouc jich má kolem 100.000 a Přerov 45.000, je rozdíl v počtu uchazečů, kteří pobírají podporu. V Olomouci jich je tedy zřetelně více než v Přerově.

Nejméně uchazečů o zaměstnání získává měsíční dávku v nezaměstnanosti do 1.500 Kč v obou městech. V Olomouci se jedná o 52 uchazečů o zaměstnání a v Přerově 17. Opakem, tedy nejvíce jich získává podporu ve výši 3.501 – 4.500 Kč, a to platí jak pro město Olomouc, tak pro město Přerov. V Olomouci podporu ve výši 3.501 – 4.500 Kč pobírá 2.127 uchazečů o zaměstnání a v Přerově 1.182.

Celkem pobíralo podporu v nezaměstnanosti nejvíce v prvním čtvrtletí uchazečů o zaměstnání v Olomouci a pro Přerov jich bylo také nejvíce v prvním čtvrtletí. A nejméně pro obě města pobíralo podporu uchazečů o zaměstnání ve třetím čtvrtletí, tedy v měsících červenec, srpen a září.

3.5 METODIKA SBĚRU DAT ZA ÚČELEM ZÍSKÁNÍ A ZPRACOVÁNÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Metodou sběru potřebných informací byla zvolena osobní dotazníková forma šetření. Jedná se o oslovení přítomných a vybraných respondentů, kteří jsou uchazeči o zaměstnání na Úřadech práce ČR. Pro výběr respondentů byl vybrán Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Olomouci – Kontaktní pracoviště Olomouc a Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Olomouci – Kontaktní pracoviště Přerov. Nástrojem dotazování byl zvolen dotazník, který bude vyplněn v prostorách Úřadů práce ČR přímo uchazeči o zaměstnání po domluvě s vedoucími daného odboru, a to odboru zprostředkování zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti.

Od dotazníku se očekávají různá zjištění v oblastech zprostředkování zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti, kolik respondentů pobírá dávku podpory v nezaměstnanosti a jaká je její výše při jejich věku a odpracovaných letech, jaké je nejčastější dosažené vzdělání respondentů a jiné.

3.5.1 Dotazník

Dotazník je složen z úvodu a 14 otázek (viz příloha č. 1). V úvodu je představení autora diplomové práce, žádost o vyplnění dotazníku, je vysvětlen důvod a cíl dotazníkového šetření. Respondentovi je též sděleno, jakým způsobem má být dotazník vyplněn a zároveň je ujištěn o anonymním zpracování. A v neposlední řadě je poděkování za čas a ochotu dotazník vyplnit.

Po vyplnění všech dotazníků byla provedena kontrola a nečitelné nebo špatné dotazníky byly vyřazeny z dalšího zpracování.

Po kontrole byla data převedena z dotazníků do Microsoft Excelu a za účelem grafického zpracování.

3.5.2 Sběr dat

Sběr dat byl proveden dne 18. března 2014 v prostorách Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Olomouci – Kontaktní pracoviště Olomouc a 20. března 2014 v prostorách Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Olomouci – Kontaktní pracoviště Přerov. Dotazníky byly vyplňovány v přítomnosti autora diplomové práce, aby se zamezilo nesrozumitelnostem a byl vysvětlen záměr dotazníkového šetření.

3.5.3 Problémy výzkumu

V průběhu sběru dat byla zřídka pozorována i neochota respondentů dotazník vyplnit z důvodu jejich času, nálady nebo i strach z toho, že se jedná o marketingové tahy známých společností. Všem bylo vysvětleno, že se opravdu nejedná o tyto marketingové tahy, ale i tak nechtěli dotazník vyplnit.

Celkový počet správně a čitelně vyplněných dotazníků je 100.

Otázku č. 11 nezodpovědělo 39 respondentů a to z důvodu záporně zodpovězené předchozí otázky, kde v případě záporné odpovědi měla zůstat otázka č. 11 nevyplněna.

3.5.4 Analýza shromážděných dat

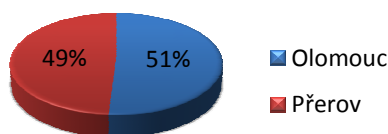
V této části diplomové práce jsou zpracovány dotazníky pomocí Microsoft Excelu a jednotlivé otázky jsou zvlášť vyhodnoceny. Poté jsou vysvětleny souvislosti mezi otázkami.

Sběr dat byl proveden v měsíci březen v prostorách Úřadů práce ČR s uchazeči o zaměstnání, které se v dané dny na Úřadě práce ČR vyskytovali.

Zdroj informací

První dotazovanou částí bylo zakroužkovat, ve kterém městě výzkum probíhal. Rozhodnutí je mezi možnostmi měst Olomouc a Přerov. Informace o městech je důležitá, aby byl jasný a zřetelný přehled, že v těchto městech dotazníkové šetření probíhalo.

Obr. 3.3: Rozložení respondentů dle města vyplňování (%)



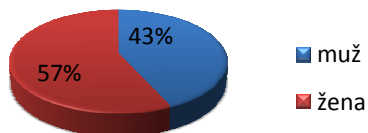
Zdroj: Vlastní zpracování

Ve městech Olomouc i Přerov bylo dotázáno 100 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu dotazníků 100 bylo 51 dotazovaných ve městě Olomouc a 49 ve městě Přerov.

Pohlaví respondentů

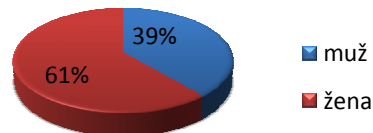
První otázka se týkala pohlaví respondentů, tedy jestli se jedná o muže nebo ženu.

Obr. 3.4: Pohlaví respondentů – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.5: Pohlaví respondentů – Přerov (%)



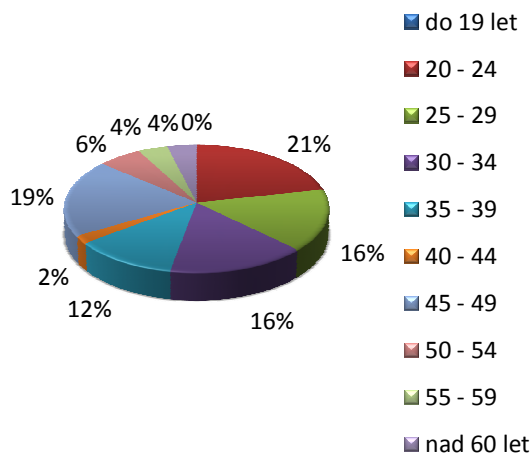
Zdroj: Vlastní zpracování

V Olomouci dotazník vyplnilo 22 mužů a 29 žen. V Přerově byl dotazník vyplněn 19 muži a 30 ženami. Převaha žen byla zaznamenána v obou městech.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání

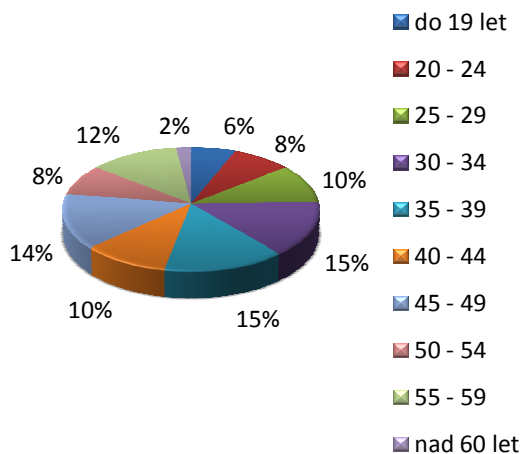
Druhá otázka, která byla položena, se vztahovala k věku respondentů. Věk byl zvolen ve stejných kategoriích, jako uvádí tabulky z Úřadu práce ČR.

Obr. 3.6: Věk respondentů – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.7: Věk respondentů – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

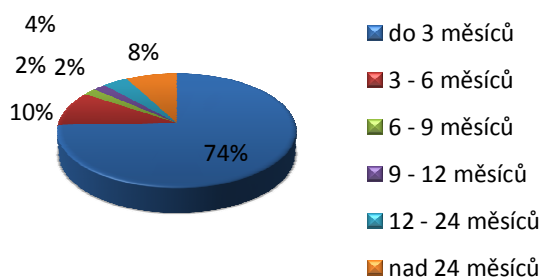
Ve věku do 19 let v Olomouci dotazník nevyplnil ani jeden uchazeč o zaměstnání, v Přerově dotazník vyplnili 3. Ve věku 20 – 24 let v Olomouci vyplňovalo 11 respondentů, v Přerově 4. Mezi roky 25 – 29 let v Olomouci vyplňovalo 8 respondentů, v Přerově 5. Od 30 –

34 let vyplnil dotazníky v Olomouci 8 lidí, v Přerově 7. Ve věku 35 – 39 v Olomouci to bylo 6 respondentů, v Přerově 7. Ve věku 40 – 44 vyplnil dotazník v Olomouci 1 člověk, v Přerově 5. Mezi rokem 45 – 49 v Olomouci vyplňovalo 10 respondentů, v Přerově 7. V letech 50 – 54 vyplnili dotazník v Olomouci 3 respondenti, v Přerově 4. Kolem roku 55 – 59 vyplňovali v Olomouci 2 respondenti, v Přerově 6. A nad 60 let měli v Olomouci 2 lidé, v Přerově 1.

Délka evidence na Úřadě práce ČR

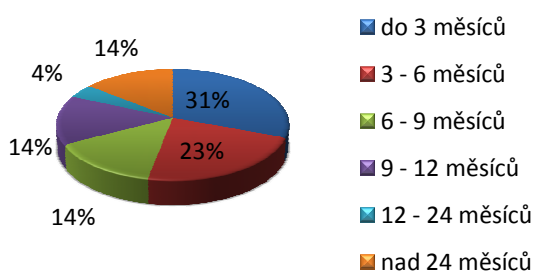
Třetí otázka se vztahovala k délce evidence na Úřadě práce ČR, kde bylo na výběr 6 možných odpovědí, jež byly stanoveny opět dle tabulek z Úřadu práce ČR.

Obr. 3.8: Délka evidence na ÚP ČR – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.9: Délka evidence na ÚP ČR – Přerov (%)



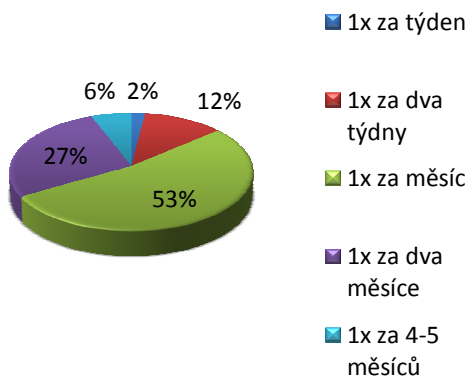
Zdroj: Vlastní zpracování

V Olomouci je vedeno na Úřadě práce ČR do 3 měsíců vedeno 38 respondentů a v Přerově 15. Nejkratší délku evidence zvolilo nejvíc uchazečů z obou měst. Možnost 3 – 6 měsíců zvolilo v Olomouci 5 respondentů, v Přerově 11. V délce 6 – 9 měsíců se zdržuje na ÚP ČR 1 respondent v Olomouci a 7 v Přerově. V délce 9 – 12 měsíců v Olomouci vyplnil dotazník 1 respondent, v Přerově 7. Mezi 12 – 24 měsícem v obou městech vyplnilo dotazník po 2 respondentech. A nad 24 měsíců dle dotazníku byli zaznamenáni v Olomouci 4 respondenti a v Přerově 7.

Docházka na Úřad práce ČR

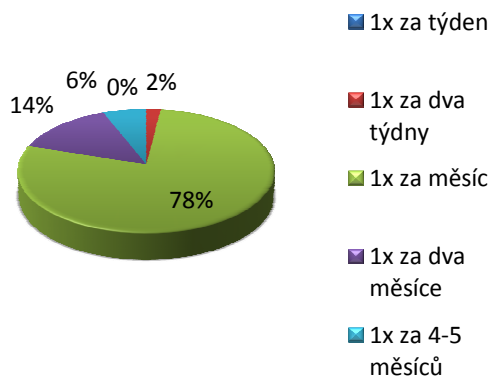
Četnost docházky na Úřad práce ČR, byla rozdělena do 5 kategorií získaných informačně z Úřadu práce ČR.

Obr. 3.10: Docházka na ÚP ČR – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.11: Docházka na ÚP ČR – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

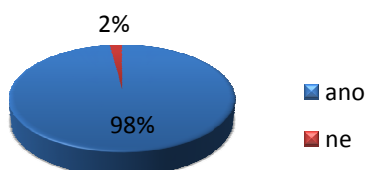
V Olomouci jen 1 respondent dochází 1x za týden a v Přerově žádný. Jednou za 2 týdny dochází v Olomouci 6 respondentů a 1 v Přerově na ÚP ČR. Jednou za měsíc dochází nejvíce respondentů, protože je to nejzákladnější a nejpravidelnější doba jejich docházky stanovené Úřadem práce ČR, v Olomouci je jich 27, v Přerově 39. Jednou za 2 měsíce se dochází hlásit na ÚP ČR 14 olomouckých respondentů, 7 přerovských.

U respondentů s délkou evidence nad 24 měsíců bylo zjištěno, že dochází na Úřad práce ČR spíše sporadicky a v případě zvolených respondentů jich v obou městech bylo po třech.

Spokojenost respondentů s jednáním Úřadu práce ČR

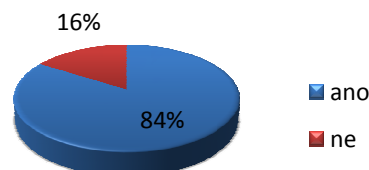
Otázka byla zvolena z důvodu případného řešení vhodnosti jednání s lidmi. Samotné výsledky byly překvapením.

Obr. 3.12: Spokojenost s jednáním – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.13: Spokojenost s jednáním – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

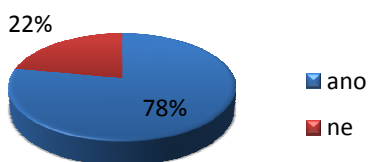
V Olomouci nebyl s jednáním spokojen jen 1 respondent, zbylých 50 bylo. Důvodem dle respondenta byly dlouhé pauzy mezi jednotlivými schůzkami respondentů. Lze to označit za zanedbatelný problém, který byl zodpovězen jen jednou osobou, jiní respondenti si na tento důvod nestěžovali.

V Přerově je údaj výsledků k zamyšlení. Dohromady 8 respondentů není spokojeno s jednáním na Úřadě práce. Důvody, které byly vypsány, jsou následující a to samotné jednání úředních pracovníků s uchazeči, osobní přístup, respondentce bylo Úřadem práce ČR nabídnuto místo, které je určeno jen pro ni a na pohovoru uchazečka zjistila, že místo bylo již přiřazeno jinému uchazeči o zaměstnání z Úřadu práce ČR. Dalším důvodem, který nespokojení respondenti uváděli, bylo to, že Úřad práce ČR nenabídne žádné vhodné pracovní místo.

Žádost o zprostředkování zaměstnání

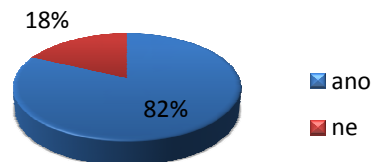
Vhodné z důvodu názvu diplomové práce bylo zařadit otázku respondentovi, zda má podanou žádost o zprostředkování zaměstnání. V obou městech byl výsledek velmi podobný.

Obr. 3.14: Podání žádosti o zprostř. zam. – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.15: Podání žádosti o zprostř. zam. – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

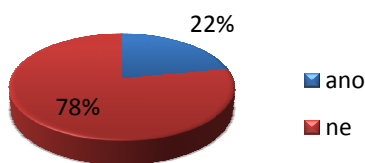
V Olomouci má podanou žádost o zprostředkování 40 respondentů a 11 ji nemá. V Přerově si podalo žádost o zprostředkování zaměstnání 40 respondentů a 9 ne.

Důvodem, proč někteří nemají podanou žádost o zprostředkování zaměstnání, bylo právě to, že v tázaný den ji měli teprve vyplňovat nebo odevzdávat. Od zbylých respondentů, kteří podanou žádost o zprostředkování zaměstnání nemají, bylo zodpovězeno, že nechtějí nebo již svou docházku na Úřadě práce ČR ukončují a nastupují do zaměstnání.

Nabídka zaměstnání Úřadem práce ČR

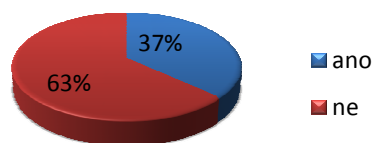
Otázka se vztahuje na to, zda respondentům neboli uchazečům o zaměstnání sám Úřad práce ČR nabízí alespoň nějaká zaměstnání.

Obr. 3.16: Nabídka zaměstnání ÚP ČR – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.17: Nabídka zaměstnání ÚP ČR – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

V Olomouci odpovědělo na otázku kladně 11 respondentů a záporně 40. V Přerově byla situace o něco lepší, protože nabídnuto zaměstnání bylo 18 respondentům a 31 ne.

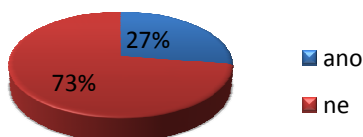
Jelikož se jedná o náhodný výběr respondentů i tak lze více předpokládat, že zaměstnání spíš nabídnuto není, než je. Někteří respondenti uvedli příklad, že jim byly nabídnuty uklízací práce, práce servírky a hlídání herních automatů u jedné z dotazovaných žen.

Brigádnická práce

Cílem bylo zjistit, zda jsou i tací uchazeči o zaměstnání, kteří sice práci nemají, ale jsou schopni si najít alespoň brigádu. U brigádníků se ale vylučuje podpora v nezaměstnanosti a uchazeči v takovém případě jednají dle toho, co jim přinese větší zisk a užitek, v jakém případě budou situačně na tom lépe. U brigádníků je povoleno, aby jejich výdělek splňoval hranici

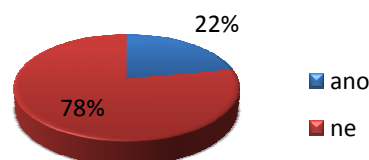
4.250,- Kč. Pokud jej překročí, Úřad práce ČR je ze svého seznamu uchazečů o zaměstnání vyřadí.

Obr. 3.18: Brigádníci – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.19: Brigádníci – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

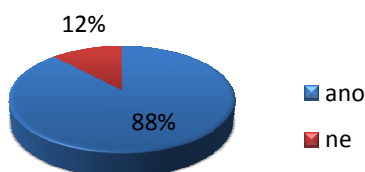
V Olomouci zodpovědělo na otázku kladně 14 respondentů a v Přerově 11. Záporně bylo zodpovězeno v Olomouci 37 respondenty a v Přerově 38. Výsledek je dostačující. Brigádu si našli v Přerově převážně ženy a to v počtu 10 z 11 nejčastěji ve věku 20 – 34 let, ale zakroužkovaly i ženy starší. Zbýlý 1 muž, který alespoň brigádu má, je ve věku 30 – 34 let. V Olomouci si brigádu našlo 8 žen a 6 mužů. Ženy, které v dotazníku vyplnily, že mají brigádu, jsou ve věkové kategorii 20 – 29 let s tím, že v dotaznících uvedla brigádu i žena nad 60 let. Muži, kteří kroužkovali možnost, že brigádu mají, jsou ve věku 20 – 29 a 40 – 49 let.

Z výsledku plyne, že brigádu najde více žen než mužů. U obou pohlaví převládá nízký věk.

Hledání práce samostatně bez pomoci Úřadu práce ČR

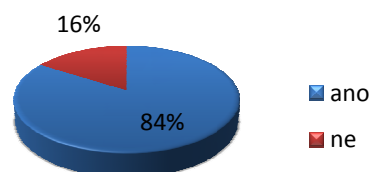
Otázkou bylo, zda si respondent shání práci sám nebo ne.

Obr. 3.20: Hledání práce samostatně – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.21: Hledání práce samostatně – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Překvapující bylo to, že existují i takoví uchazeči o zaměstnání, kteří si vlastním úsilím práci nehledají. V Olomouci jich bylo 6 a v Přerově 8.

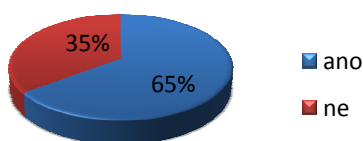
V Olomouci si práci nehledají 4 muži a 2 ženy. Všichni 4 muži jsou vyučeni a mají tedy střední odborné vzdělání. Dle dotazníků si nejspíš práci nehledají z důvodu vyššího nebo předdůchodového věku. U žen je to rozličné, protože jedna z nich je velmi mladá ve věku 20 – 24 a nastupuje na mateřskou dovolenou a druhá z žen má alespoň brigádu a je ve věku 50 – 54 let. Jediné pouto mezi nimi je opět vzdělání střední odborné.

V Přerově si práci nehledají 4 muži a 4 ženy. V případě mužů je překvapující nízký věk a to od 19 do 25 let, především se vzděláním základním. Ovšem jeden z mužů je vyššího věku 55 – 59 let, který vykonává brigádnickou činnost. U žen nebyl shledán žádný údaj, který by je spojoval. Výsledkem byla různá vzdělání, různý věk.

Žádost o podporu v nezaměstnanosti

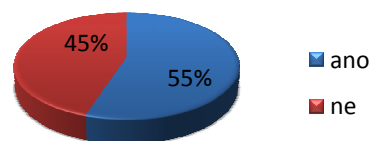
Na otázku, zda mají respondenti podanou žádost o podporu v nezaměstnanosti, byla možnost ano a ne a v případě odpovědi ne, se pokračovalo následující otázkou, která hlouběji řešila podporu v nezaměstnanosti a to její výši.

Obr. 3.22: Žádost o podporu v nez. – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.23: Žádost o podporu v nez. – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Podanou žádost o podporu v nezaměstnanosti má v Olomouci 33 respondentů a v Přerově 27 respondentů. Žádost o podporu v nezaměstnanosti podanou nemá v Olomouci 18 uchazečů o zaměstnání a 22 v Přerově.

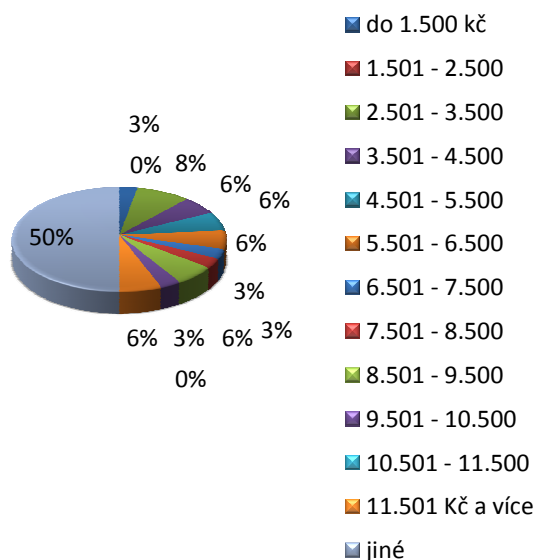
Mezi uchazeče o zaměstnání, kteří nemají podanou žádost o podporu v nezaměstnanosti, jsou absolventi škol, lidé bez práce s brigádou a lidé, jimž nenáleží nárok na podporu

v nezaměstnanosti. Respondenti informovali i o tom, že teprve si žádost o podporu v nezaměstnanosti budou podávat.

Výše měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti

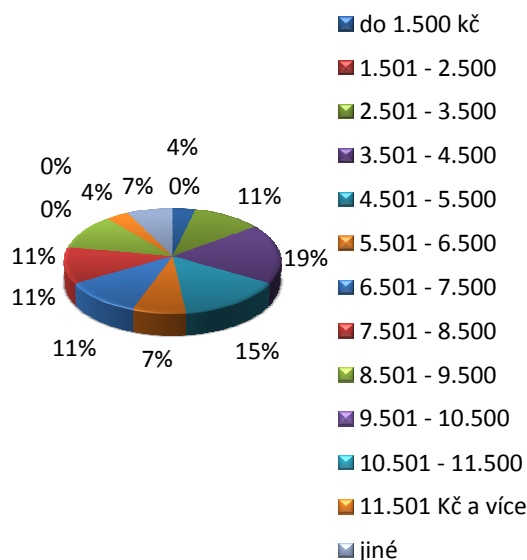
Výše měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti může být stanovena od nejnižší možné částky až po 11.501 Kč a více. Respondentům byl dán výběr měsíční výše dle tabulek z Úřadu práce ČR. Možnosti byly číselné v korunách a jedna možnost byla jiné. Možnost jiné respondenti kroužkovali v případě podání žádosti o podpoře v nezaměstnanosti, ale v nevědomosti a bez zatímního rozhodnutí o její výši.

Obr. 3.24: Výše podpory v n. – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.25: Výše podpory v n. – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

V Olomouci nejvíce respondentů zvolilo právě možnost jiné z důvodů, které jsou vypsané výše. Nejvíce respondentů dostává podporu ve výši 2.501 – 3.500 Kč. Zajímavý je údaj právě ve výši podpory 11.501 Kč a více, kdy v Olomouci tuto sumu zakroužkovali právě 2 respondenti a to 1 muž a 1 žena.

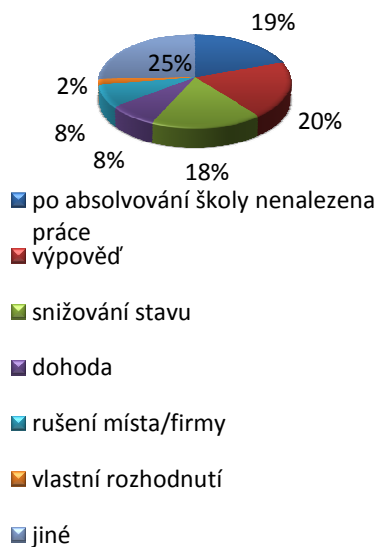
V Přerově se nejvíce respondentů hlásilo k měsíční výši podpory v nezaměstnanosti 3.501 – 4.500 Kč. Jeden respondent zakroužkoval měsíční výši 11.501 a více Kč.

Uchazečů o zaměstnání, kteří dostávají tu nejmenší výši podpory v nezaměstnanosti, tedy do 1.500 Kč je v Olomouckém kraji nejméně. I tak se 2 respondenti našli v každém z vybraných měst.

Důvod docházky na Úřad práce ČR

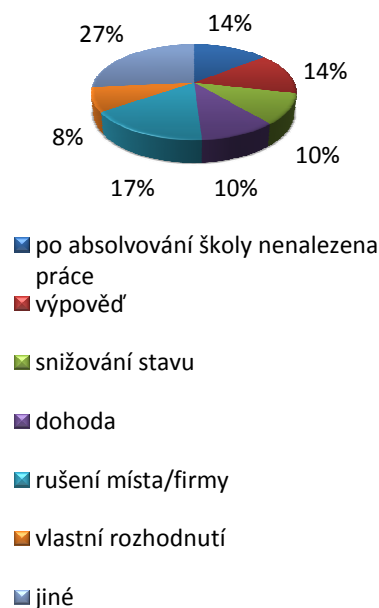
Důvody, pro které se uchazeči o zaměstnání ocitli na Úřadě práce ČR, korespondují s tabulkami Úřadu práce ČR. Mezi ně patří výpověď, snižování stavu, dohoda, rušení místa/firmy, vlastní rozhodnutí, po absolvování školy nenalezena práce a možnost jiné. Možnost jiné byla například mateřská dovolená, sezónní práce a další.

Obr. 3.26: Důvod evidence na ÚP ČR – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.27: Důvod evidence na ÚP ČR – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce respondentů v obou městech zvolilo možnost jiné a to po 13 respondentech. Z dotazníků je čitelné, že se jedná především o ženy a častým důvodem byla mateřská dovolená nebo sezónní práce u mužů. Druhou nejvíce kroužkovanou odpovědí byla možnost po absolvování školy nenalezena práce, které bylo nejčastějším pro město Olomouc. Zakroužkovalo ji 10 respondentů. A pro Přerov 8 respondentů volilo možnost rušení místa/firmy.

Tab. 3.8: Důvod evidence na Úřadu práce ČR dle pohlaví

Důvod evidence na ÚP ČR	Pohlaví - Olomouc	Pohlaví - Přerov
Po absolvování školy nenalezena práce	Žena (6)	Žena (5)
Výpověď	Žena (6)	Muž (4)
Snižování stavu	Muž (5)	Muž (3)
Dohoda	Žena, muž (stejně)	Žena (3)
Rušení místa/firmy	Žena, muž (stejně)	Žena, muž (stejně)
Vlastní rozhodnutí	Žena (1)	Žena (4)
Jiné	Žena (8)	Žena (8)

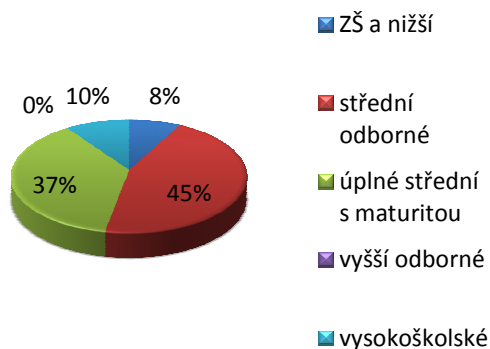
Zdroj: Vlastní zpracování

Z toho vyplývá, že ač je mužů daleko více a tabulky uvádí i víc nezaměstnaných vedených na Úřadě práce ČR, nejčastěji jsou registrované do evidence nových uchazečů o zaměstnání právě ženy.

Nejvyšší dosažené vzdělání

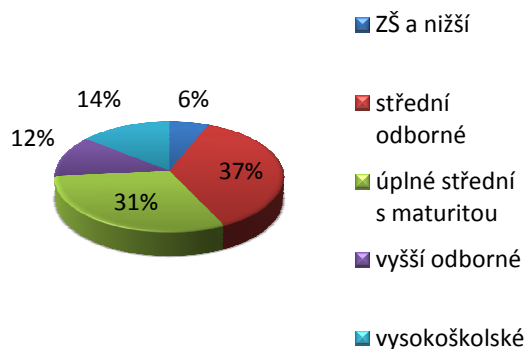
Vzdělání bylo rozděleno do kategorií základní škola a nižší, střední odborné, úplné střední s maturitou, vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání. Kvůli porovnání byly kategorie vybrány opět dle tabulek Úřadu práce ČR.

Obr. 3.28: Vzdělání respondentů – Olomouc (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Obr. 3.29: Vzdělání respondent – Přerov (%)



Zdroj: Vlastní zpracování

V případě města Olomouce máme nejvíce zakroužkovanou variantu středního odborného vzdělání bez maturity a v tomto případě bylo napočítáno 23 respondentů. Hned následující variantu volili respondenti možnost vzdělání úplného středního s maturitou, těch bylo 19. Žádný respondent nevolil možnost vyššího odborného vzdělání.

V Přerově též volilo nejvíce respondentů a to 18, možnost středního odborného vzdělání. Dalších 15 respondentů volilo možnost úplného středního vzdělání s maturitou. Se vzděláním vyšším odborným kroužkovalo 6 respondentů. Základní vzdělání bylo shledáno u respondentů ve velmi mladé věkové skupině mladších 19 let do 25 let. U středního odborného a úplného středního vzdělání s maturitou byl výsledek podobný jako u respondentů olomouckých. Vyšší odborné vzdělání mají respondenti, kteří jsou v průměru ve věku 35 – 44 let. Jen 1 respondent byl ve věku 20 – 24 let. Z toho plyne, že dnešní mládež dává přednost vysokoškolskému vzdělání před vyšším odborným vzděláním. U respondentů s vysokoškolským vzděláním kroužkovali 2 muži ve věku 55 – 59 let, 3 ženy ve věku 40 – 49 let, dále 1 muž a 1 žena ve věku 25 – 29 let.

4. VYHODNOCENÍ

V této kapitole jsou zhodnoceny všechny parametry vytyčené v praktické části diplomové práce a to nezaměstnanost, uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa, podpora v nezaměstnanosti, dotazník.

4.1 VYHODNOCENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost každým rokem narůstá a nejedná se pouze o města Olomouc a Přerov, ale roste ve všech krajích. Olomoucký kraj z celé České republiky si stojí na 5. místě v příčce nezaměstnanosti s 43.364 uchazeči o zaměstnání. Ze všech 14 krajů České republiky je nejvíce uchazečů o zaměstnání hlášeno v Moravskoslezském kraji s 87.347 uchazeči o zaměstnání a nejméně je jich hlášeno v kraji Karlovarském s celkovým počtem 19.665 uchazečů o zaměstnání.

4.2 VYHODNOCENÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ A VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST

Je zřejmé, že uchazečů o zaměstnání neustále přibývá a volných pracovních míst klesá. Tento stav není absolutně správný.

Volná pracovní místa, která jsou zveřejněna portálem Úřadu práce ČR, mohou olomoučtí obyvatelé vybírat z nabídky zaměstnání například obchodní zástupce, ekonom-kontrolor, finanční ředitel, manažer jakosti strojírenského provozu, manažer jakosti slévárenského provozu, vedoucí internetového prodeje, hlavní účetní, seřizovač, skladník, uklízečka, servírka a jiné. Nejčastěji nabízeným zaměstnáním jsou právě úklidové práce.

Volná pracovní místa pro Přerov na Úřadě práce ČR nabízí pozici konstruktér, referent technické podpory, prodavač, servírka, recepční, kuchař, strojník, řidič, svářeč a další.

I když je nabídka volných pracovních míst různorodá, musí se počítat s tím, že to zdaleka nebude stačit na pokrytí všech nezaměstnaných v jednotlivých městech.

4.3 VYHODNOCENÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

Podpora v nezaměstnanosti je finanční injekcí pro nezaměstnané osoby evidované na Úřadě práce ČR, mají podanou žádost o podporu v nezaměstnanosti a příspěvek podpory v nezaměstnanosti byl jim schválen.

Neznamená to ovšem to, že každý uchazeč o zaměstnání, který si žádost o podporu v nezaměstnanosti podá, tak mu bude automaticky žádost schválena a začne pobírat podporu. Ne každému je podpora schválena a následně vyplácena. Podporu v nezaměstnanosti nezíská ten, který ztrátou zaměstnání dostane od zaměstnavatele odstupné, tedy podporu nepobírá za dobu, která přísluší době, za kterou je odstupné vypláceno. Může to být odstupné za jeden, dva, tři i více měsíců. Až po této době má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dalším důvodem, kdy nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti, je doba minimálně 12 měsíců, kterou neodpracoval a neúčastnil se na důchodovém pojištění.

Nejvíce pobíranou podporou ve městech Olomouc a Přerov je podpora v nezaměstnanosti ve výši 3.501 – 4.500 Kč.

4.4 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU

Dotazník slouží ke zjišťování názorů na zkoumanou situaci, kterou je možné využít v marketingovém výzkumu pro zjištění stavu respondentů a pro ověření si toho, jaký mají názor na danou situaci.

Výhodou dotazníkového šetření je skutečnost, že ti, kteří dotazníky vyplňují, mají dostatek času na rozmyšlení a nemají tendenci podléhat autoritě. Dotazníkové šetření je časově, organizačně i nákladově poměrně výhodné, ale nevýhodou je omezení šetření na předem zadané otázky.

Dotazník se dostal do rukou různým lidem, různého pohlaví, věku, vzdělání, důvodu ocitnutí se na Úřadu práce ČR, názorů a ve dvou různých městech pro srovnání. Respondenti neměli problém s vyplňováním jakékoliv otázky. Všechny otázky se respondentům zdály být pochopitelné a srozumitelné.

Zjištění, ke kterým došlo na základě dotazníkového šetření, byly popsány v kapitole metodika sběru dat za účelem získání a zpracování výsledků dotazníkového šetření. Vše bylo zpracováno graficky pro přehledné a srozumitelné zobrazení výsledků, které byly vyhodnoceny z dotazníků podaných respondentům, kterými byli uchazeči o zaměstnání.

5. ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo vytyčit úpravu o zprostředkování zaměstnání a podpore v nezaměstnanosti, podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti a to vše porovnat na městech Olomouc a Přerov jak si stojí v počtu nezaměstnaných lidí, jaká je výše jejich podpory v nezaměstnanosti, zda je pro ně smyslem hledat si práci a tento přístup změnit tak, aby to smysl mělo. Na základě získaných informací byly zhodnoceny výsledky z dostupných zdrojů Úřadu práce ČR a dotazníkového šetření.

Olomoucký kraj se svou vysokou nezaměstnaností je na přičce největší nezaměstnanosti dle krajů na 5. místě ze 14 krajů v České republice. Evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce v olomouckém kraji je 43.364.

Analýzou, jež byla provedena pomocí dat poskytnutých Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Olomouci, kontaktního pracoviště Olomouc pro města Olomouc a Přerov a Olomoucký kraj bylo zjištěno, že každým měsícem neustále uchazečů o zaměstnání přibývá. Aby motivace hledat si práci byla vyšší, by neměla být podpora v nezaměstnanosti vyšší než je v současné době minimální mzda, která je od srpna roku 2013 stanovena částkou 8.500,- korun českých a základní hodinová sazba ve výši 50,60 korun českých.

Analýzou dotazníkového šetření ve městech Olomouc a Přerov v prostorách Úřadů práce ČR bylo zjištěno, že se najdou i nezaměstnaní, kteří se nesnaží hledat si práci právě z důvodu vyšší podpory v nezaměstnanosti a jiných příspěvků. Zjištěno bylo i to, že někteří uchazeči o zaměstnání mající brigádu si mimo jiné práci hledají, ale nemohou najít. Za to, že si chtějí pomoc, přivydělat, uživit sebe a svou rodinu bych nevytyčovala tak nízkou hranici jejich maximálního možného výdělku, který činí v současné době 4.250,- korun českých.

Diplomová práce byla doplněna o grafy a tabulky, které byly zpracovány na základě dat získaných Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Olomouci, kontaktního pracoviště Olomouc.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje:

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost.2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 304 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Repronis, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha: Bova Polygon, 2004. 472 s. ISBN 80-7273-111-4.

KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. 272 s. ISBN 978-80-905247-8-1.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7263533-7.

STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

VORÍŠEK, Vladimír et al. *Právní nároky zaměstnanců. Výklad práva povinností zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovněprávních a souvisejících vztazích*. Praha: Eurounion, s.r.o., 2004. 320 s. ISBN 80-7317-032-9.

Internetové zdroje:

AKTUÁLNĚ. *Aktualne.cz* [online]. © 1999-2014. [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/podpora-v-nezamestnanosti-2013/r~i:wiki:3552/>

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf.

MPSV. *Portal.mpsv.cz* [online]. © 2014 [cit 2014-03-15]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Statutární město Olomouc [online]. © 2012 [cit 2014-03-05]. Dostupné z:
<http://www.olomouc.eu/o-meste>

Statutární město Olomouc [online]. © 2012 [cit 2014-03-05]. Dostupné z:
<http://www.olomouc.eu/o-meste/symboly-mesta>

Statutární město Přerov [online]. © 2000-2014 [cit 2014-03-05]. Dostupné z:
<http://www.prerov.eu/cs/o-prerove/soucasnost-mesta/symboly-mesta.html>

Statutární město Přerov [online]. © 2000-2014 [cit 2014-03-05]. Dostupné z:
<http://www.prerov.eu/cs/o-prerove/poloha-mesta.html>

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. *Komora.cz* [online]. © 2013 [cit 2014-03-05]. Dostupné z:
<http://www.kr-olomoucky.cz/clanky/dokumenty/125/publikace-vfok-2010.pdf>

SEZNAM ZKRATEK

DOS	Dosažitelní uchazeči o zaměstnání
Kč	Koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PNO	Podíl nezaměstnanosti osob
UOZ	Uchazeč o zaměstnání
VM	Volné místo

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 18. dubna 2014

Koksová
.....

Bc. Markéta Koksová

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

Příloha č. 3: Žádost o zprostředkování zaměstnání – platná od 1. 1. 2014

Příloha č. 4: Žádost o podporu v nezaměstnanosti